UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Escudero Julca, Jesús Alberto (ORCID: 0000-0001-5116-4687)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira. (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Mis méritos de éxitos de hoy y mañana son dirigidos hacia mis padres y hermanos, quienes en su amor infinito hacia mi ser permiten motivarme a seguir mis sueños ante cual adversidad, por lo cual se los dedico con esfuerzo mi investigación.

Agradecimiento

Durante mi trayecto al título profesional recopile el conocimiento proporcionado por diferentes docentes de mi distinguida Universidad Cesar Vallejo, de los cuales quedare eternamente agradecido por enseñarme y demostrarme que la administración es esencial en toda organización privada como pública.

Índice de contenidos

Índice de tablas

Índice de figuras

Resumen

El presente trabajo de investigación abarco como objetivo general determinar la influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020. La metodología utilizada fue bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal, de tipo aplicado, con un nivel descriptivo - explicativo, además de un método hipotético deductivo y así mismo se consideró como instrumento un cuestionario con escala Likert ordinal conformado por 27 ítems. La población de estudio se constituyó por 151 empleados que laboran en las áreas de atención Covid-19 del Hospital Cayetano Heredia y de los cuales se halló como muestra a 109 colaboradores a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple, quienes respondieron un cuestionario virtualmente por la plataforma Google Froms. Los datos procesados permitieron corroborar mediante el estadístico de regresión lineal un R^2= 51.9 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual se pudo concluir que existe una influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral de los colaboradores del Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Palabras clave: Gestión de salud ocupacional, compromiso laboral, compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo.

Abstract

The present research work includes as a general objective to determine the influence of occupational health management on work commitment, in the face of Covid-19 at the Cayetano Heredia National Hospital, San Martín de Porres, 2020. While the methodology used was under a quantitative approach, with a non-experimental - cross-sectional design, of an applied type, with a descriptive - explanatory level, in addition to a hypothetical deductive method and likewise an ordinal Likert questionnaire made up of 27 items was considered as an instrument. The study population consisted of 151 employees who work in the Covid-19 care areas of the Cayetano Heredia Hospital and of which 109 employees were found as a sample through a simple random probability sampling, who answered a questionnaire virtually by the google froms platform. The processed data allowed corroborating through the linear regression statistic an $R^2 = 0.519$ and significant at 0.000, which could be concluded that there is a positive and moderate influence of occupational health management on the work commitment of the collaborators of the Cayetano Heredia National Hospital, San Martín de Porres, 2020.

Keywords: occupational health management, work commitment, affective commitment, normative commitment and continuous commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones conforme evolucionan durante el tiempo, han ratificado que el factor humano es la mayor fortaleza que tiene para poder alcanzar sus objetivos institucionales, tales como lograr posicionamiento en su industria, generar calidad en sus bienes y/o servicios, una excelencia en la atención al cliente; y entre otras consecuencias positivas. En concordancia a ello Carmona (2016), en el diario español Córdoba hizo mención que la prevención de la salud debe transcender las obligaciones legales de la organizaciones y trabajadores, en tal punto de llegar a convertirse en un valor individual y a su vez sea colectivo traspasando fronteras del centro laboral. Así mismo, preciso que las organizaciones deben enfocar sus esfuerzos especialmente en aquellos colaboradores que son propensos a factores de estrés laboral, psicosociales y entre otros que engloben al centro de trabajo; y tomando en consideración que la prevención mediante la gestión de seguridad y salud ocupacional no es un costo sino más una inversión en competitividad.

De acuerdo con Silva (2018) en la revista Forbes, sostuvo que el compromiso laboral influye en la calidad de servicio y como consecuencia de ello en la satisfacción del cliente, como también un progresivo aumento de ventas y el incremento competitivo, fortalecimiento de identificación y reputación de una organización, esto permite reducir hasta un 48% las acciones en el trabajo y un 41% disminuir errores de índole sobre calidad.

Se puede comprender de lo anterior, que gestionar eficientemente las medidas de la salud ocupacional en los trabajadores impulsara a un mayor compromiso con sus labores; además de brindar a los colaboradores condiciones idóneas que garanticen sus labores y el cuidado de su salud en su centro de trabajo, tendrá un impacto positivo y directo en sus funciones; pues, con ello su rendimiento y compromiso hacia sus deberes se elevan, dado que se sentirán apoyados por su organización para dar lo mejor de ellos.

En la actualidad, ha tomado más importancia la gestión de la salud ocupacional en todos los países del mundo, tanto a nivel personal como organizacional, pues debido a que el mundo sufre una pandemia por el temible Covid-19. Al respecto, diversos gobiernos de todo el mundo se declararon en estado emergencia sanitaria, esta realidad no fue ajena el Perú, pues el 16 de marzo se aprobó el Decreto Supremo Nº 044-2020-PCM en la cual el presidente

Martin Vizcarra bajo sus facultades declara Estado de Emergencia Sanitaria Nacional y como una estrategia relevante el aislamiento social obligatorio. Sin embargo, la expansión del virus en todas las personas era inevitable, lo cual ocasiono rápidamente su propagación en cada ciudad del Perú, ocasionado muchas dificultades sociales, pérdidas económicas, desempleo, y sobre todo un eminente colapso de los servicios de salud. En tanto, la gran mayoría de infectados en el país en sus inicios fue en la capital, donde uno de los distritos con más casos confirmados por este virus fue San Martin de Porres; y los mismos que recurrieron a atenderse al Hospital Cayetano Heredia. Esta mayor demanda de pacientes excedió la capacidad de este centro hospitalario, generando el colapso de sus servicios de atención a los ciudadanos, además que se encontraron con insuficiente material de seguridad para el personal que labora en dicho hospital.

De acuerdo con el Diario Peru21 (06 de mayo del 2020) mencionaron que el personal asistencial y administrativo denunciaron públicamente que sus centros labores de institución pública ya llegaron al borde de su capacidad; es decir un colapso del sistema de salud para recibir pacientes contagiados de Covid-19; además los colaboradores reclamaron por mejores condiciones laborales, que van desde los implementos de seguridad hasta el pronto pago y bonos en sus remuneraciones; pues sienten que son soldados que afrontan en una guerra ante este virus pero no le dan las suficientes armas para combatir; y ello, es una percepción generada por la deficiente gestión que mantiene su institución y los órganos gubernamentales superiores como el Ministerio de Salud, lo cual probablemente genero la alta posibilidades de contagios entre los propios empleados del hospital y los pacientes; en consecuencia, llevo a los empleados a una desmotivación laboral, una disminución en el compromiso hacia sus labores e incluso algunos a renunciar, pues manifestaron luchar día a día ante la muerte sin medidas de seguridad adecuadas y en donde involucran la vida del paciente y la de ellos mismos.

Por ello, el presente estudio planteo como problema general de investigación ¿Cómo la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso laboral, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020 ?, en tanto como problemas específicos se planteó: ¿Cómo la gestión de salud ocupacional influye

en el compromiso afectivo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020? ¿Cómo la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso continuo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020? y ¿Cómo la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso normativo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020?.

Además, el presente estudio se justificó de manera teórica al corroborar las teorías, conceptos e investigaciones recientes relacionados a las variables de estudio y que permitieron reflexionar su relevancia en un contexto de la pandemia de la Covid-19, de acuerdo con Bernal (2016) la justificación teórica se da cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. De igual forma se justificó de manera metodología al considerar y respetar el método científico y utilizar un instrumento en escala Likert para medir las variables de estudio, lo cual se concuerda con lo manifestado por Bernal (2016), quien afirmo que esta justificación metodológica se da cuando el proyecto contribuye a realizar un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable, además de crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos. Así mismo, se justificó de forma social, pues la investigación se vierte en una realidad tangible en el mencionado hospital ante la pandemia del Covid-19 y es de vital importancia la comprensión de las variables frente la gestión que ejecuta el hospital ante la sociedad, lo cual coincide por lo expuesto por Hernández y Mendoza (2018), quien menciona que esta justificación social o denominada relevancia social responde a las interrogantes de ¿Cuál es su trascendencia para la sociedad?, ¿quiénes se beneficiarán con los resultados de la investigación?, ¿de qué modo? en síntesis, ¿qué alcance o proyección social tiene?

El objetivo principal del estudio implico determinar la influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020; además pretendió alcanzar objetivos específicos, como determinar la influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso afectivo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020, también determinar la influencia de la gestión

de salud ocupacional en el compromiso continuo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020 y determinar la influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso normativo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

A si también, se planteó posibles respuestas a las interrogantes de la investigación, siendo pertinente proponer como hipótesis general que la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso laboral, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020 y tanto como hipótesis específica, la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso afectivo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020, como también que la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso continuo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020, y finalmente como la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso normativo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como investigaciones previas a nivel internacional se encuentra la realizada en Ecuador, por los investigadores Obando, Sotolongo y Villa (2019) quienes en su artículo científico estudiaron a una mype del rubro de impresión, donde establecieron como objetivo principal el impacto que genera los sistemas de gestión de seguridad y salud en situación de accidentes laborales. El estudio tuvo una metodología de investigación descriptiva, además de emplear como muestra a 80 colaboradores de una empresa que fabrica material publicitario, empaques y embalajes. Se concluyó que los índices de accidentes laborales tienen una tendencia a disminuir en medida que el sistema de gestión evoluciona de manera favorable, pues en el 2014 la empresa comenzó con un 19.56% desempeño respecto a la gestión de seguridad y salud; en tanto, el 2018 refleja una considerable mejora en su desempeño de 75.52%; además los autores recalcan que deben mejorar aun en riesgos laborales y en la prevención de accidentes.

Por otro lado, el artículo científico realizado en Indonesia por Alayyannur, Nasirul y Ernawati (2019), fijaron como objetivo general analizar la relación entre la falta de control y accidentes laborales en el rubro del metal. Los autores eligieron un enfoque cuantitativo, basándose en la recolección de datos, además su investigación fue un estudio observacional y en tanto el diseño fue transversal, dado que se recolecto información en un momento determino mediante el cuestionario aplicado a 75 colaboradores en la industria informal de metal. Se concluyó del estudio que existencia una correlación positiva entre el compromiso individual y las políticas de salud ocupacional, esto mediante el estadístico de correlación de R de Pearson, el cual arrojo un coeficiente de 0.335 y una significancia de 0.003.

En la Universidad Tecnológica Federal de Paraná de Brasil, se realizó la tesis de Zanardi (2016), la cual establecido como objetivo general analizar la correlación entre calidad de vida en el trabajo y el compromiso organizacional dentro de una empresa retail de moda. Su investigación conto una metodología de nivel descriptiva y explicativa, además de considerar a 300 empleados de las diversas sucursales de una empresa retail de moda. Dichos emplearon contestaron un cuestionario elaborado bajo el modelo de Walton para evaluar la calidad de vida en el trabajo y el modelo de tres componentes propuesto por Meyer, Allen y Smith, para determinar su compromiso organizacional. Se concluyó mediante la

estadística inferencial de resumen de modelo que la calidad de vida en el trabajo explica en un 38.69% (R cuadrado ajustado = 0.3869) al compromiso laboral en la empresa; es decir, si se aumenta la percepción de calidad de vida en el trabajo, se puede esperar un mayor compromiso organizacional en la empresa.

En Suecia se elaboró el artículo científico de Frykman, Lundmark, von Thiele Schawrz, Villaume y Hasson (2018), donde propusieron como objetivo general de estudio investigar la influencia de los gerentes de línea en gestionar el uso de un sistema web para la gestión de la salud ocupacional en sus empleados. Se concluyó del estudio que un estilo de liderazgo transformacional impulsa al uso inicial y sostenido del sistema web para la gestión de la salud ocupacional por parte de los empleados.

Así mismo, en Sudáfrica se realizó la tesis en la Universidad Nelson Mandela perteneciente a Paterson (2017), quien planteo como objetivo principal determinar la influencia de los factores laborales relacionados con la organización en el compromiso afectivo, normativo y de continuidad de los empleados del área planificación en la industria financiera en Sudáfrica. El enfoque empleado fue cuantitativo con un nivel descriptivo y explicativo, considerando como muestra a 231 empleados escogidos mediante un muestreo de bola de nieve por conveniencia (muestreo no probabilístico). Se obtuvo del estudio que el factor seguridad laboral influye de manera significativa sobre el compromiso afectivo (R^2 = 0.15), en el compromiso normativo (R^2 = 0,31) y en el compromiso de continuidad (R^2 = 0,69). Se concluyó que la seguridad laboral y las oportunidades de promoción tienen una influencia significativa tanto en el compromiso normativo como de continuidad. En ese sentido si un planificador financiero se siente seguro de su permanencia dentro de la organización tendrá continuidad en el futuro y es más probable que demuestre un compromiso basado en el sentido del deber y la obligación moral.

En Bangladesh, ubicada en el continente asiático se realizó una investigación por parte de Basher, Newaz, Yosoff y Hung (2018), quienes plantearon como objetivo principal de su artículo científico aumentar la efectividad organizacional impulsando el compromiso de los empleados mediante gestión de recursos humanos. El estudio fue de naturaleza transversal, por lo cual realizaron una encuesta a los 365 gerentes de línea que trabajan en los bancos comerciales privados ubicados en Dhaka, Bangladesh. La mencionada encuesta tuvo un valor

de confiabilidad superior al límite aceptable, ello se sustenta mediante el estadístico de alfa de Cronbach equivalente a 0.87. Los resultados del estudio determinan que la gestión de recursos humanos mantiene un alto compromiso con una relación positiva y significativa respecto a la evaluación de desempeño (R^2= 0.571), con la formación y desarrollo (R^2= 0.552), con la participación (R^2= 0.693), con la compensación (R^2= 0.433) y con las oportunidades de carrera interna (R^2= 0.341).

Se concluyó del estudio que las organizaciones de servicios que tiene personal para servir a los clientes tienen una mejor efectividad en sus labores al sentirse más comprometidos por las correctas gestiones de recursos humanos que ejecute la organización.

Por otro lado, en el Reino Unido los investigadores Stickley y Hall (2017), plasmaron en su artículo científico como objetivo principal examinar la compatibilidad de la práctica de la terapia ocupacional y un entorno empresarial social en el Reino Unido. La muestra del estudio se conformó por 26 participantes de 8 empresas sociales del Reino Unido. Del estudio se concluyó que los terapeutas ocupacionales experimentaron satisfacción laboral y autonomía profesional al ejercer sus labores, además mencionan que los usuarios del servicio valoraban el apoyo de su empleo, rutina, relaciones sociales y desarrollo de un sentido de identidad hacia su organización.

En tanto en Palestina, la investigación realizada por Aboramadan, Albashiti, Alharazin y Dahleez (2020) buscaron en su artículo científico indagar el impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en el compromiso organizacional en las universidades palestinas. Dentro de su metodología empleada utilizo como fuente de datos a 237 empleados (académicos y personal administrativo) de las universidades palestinas. Se concluyó de la investigación que los gerentes universitarios capitalicen las prácticas de gestión de recursos humanos como vehículo para desencadenar actitudes positivas relacionadas con el trabajo (compromiso organizacional).

Así mismo, en la India se realizó el artículo científico por Poulose y Dhal (2020), quienes plasmaron como objetivo principal de estudio examinar el efecto mediador del equilibrio percibido entre el trabajo y su vida, como también la sobrecarga de trabajo y el compromiso profesional entre los agentes del orden de la India. Su investigación se basó en una muestra de 819 agentes del orden a través

de una recopilación de datos basada en un cuestionario estructurado. El coeficiente de fiabilidad del instrumento fue de 0,86. Los autores concluyeron que el equilibrio percibido entre trabajo y la vida de los colaboradores juega un papel mediador entre la sobrecarga laboral y el compromiso profesional de los agentes de orden; además, que la percepción de sobrecarga de trabajo disminuiría entre los empleados que tienen altos niveles de satisfacción laboral.

En Pakistán, los investigadores Irfan y Marzuki (2018), establecieron en su artículo científico como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y compromiso laboral en las universidades públicas de Punjab, en Pakistán. Para ello, considero como muestra aleatoria de 351 académicos (213 hombres y 138 mujeres, entre 25 a 34 años) de nueve universidades públicas de dicha ciudad. El diseño de la encuesta se aplicó de forma transversal y además este obtuvo un nivel de fiabilidad elevado (Alfa de Cronbach fue de 0,90). Se concluyó del estudio que en una cultura organizacional donde prevalezca una adhocracia moderada, existirá una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el compromiso laboral (R^2= 0.77).

En Australia, se realizó la investigación de Mckeown y Cochrane (2017), donde plasmaron dentro de su artículo científico como objetivo principal examinar los vínculos de innovaciones de la gestión de los recursos humanos y el desempeño organizacional ligados al compromiso laboral desde la perspectiva de una fuerza laboral que a menudo es excluida del ámbito de los recursos humanos, es decir los contratistas profesionales independientes. Para ello, los investigadores elaboraron un cuestionario que fue distribuido en línea a los 375 contratistas profesionales independientes que trabajaban en una serie de organizaciones australianas. Se concluyó mediante resultados estadístico que existe correlaciones significativas entre las medidas de apoyo organizacional y compromiso afectivo ($R = 0.64$, $p < 0.001$).

En Estados Unidos, se realizó el artículo científico de Miller (2016), donde propuso como objetivo principal determinar las relaciones entre la resiliencia y los tres componentes del compromiso laboral. Su estudio se basó en un enfoque cuantitativo, siendo un nivel descriptivo y correlacional. Además, empleo una muestra no probabilística de 357 directores de las escuelas públicas de Pensilvania, a quienes se les envió un correo electrónico con un formulario de consentimiento,

una carta de presentación explicativa y enlace a la encuesta hacia Google Forms. Se concluyó del estudio que existe una relación positiva y significativa entre la resiliencia y cada componente del compromiso laboral (Normativo, R^2=0.81; Continuo, R^2=0.69; y Afectivo, R^2=0.27). Adicionalmente, también se determinaron relaciones menores, pero significativas, entre género y compromiso laboral; como también entre la región demográfica (rural, suburbana, urbana) y el compromiso laboral.

En el ámbito nacional se encontró la tesis de Gómez (2017), en donde la investigadora planteo como objetivo central determinar el grado de relación entre el compromiso de los trabajadores y el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional. El mencionado estudio ejecuto un diseño de investigación no experimental de corte trasversal, así como un nivel de estudio descriptivo y correlacional, y además una investigación bajo un enfoque cuantitativo. Como población de estudio considero a los 120 empleados de dicha empresa minera; y donde llegaron a escogerse como muestra a 92 empleados; a quienes, se le aplico el instrumento de estudio que fue el cuestionario, con una escala Likert-ordinal. Se concluyó la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables analizadas en la mencionada empresa minera; eso se sustentó mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman, el cual fue significativo al 0.000 y un coeficiente de 0.392**.

En semejanza a ello, se realizó la investigación de Frontado y Muñoz (2017), quienes plantearon como objetivo principal de estudio determinar la relación entre la motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución pública; además, su investigación se caracterizó por ser cuantitativo y de diseño correlacional, y en donde conto con 99 empleados de una institución pública conformaron la muestra; para recolección de datos se recorrió como técnica a la encuesta y de instrumento al cuestionario que previamente fue validado con un Alfa de Cronbach equivalente a 0.81. Se concluyó que sí existe relación existente entre sus variables estudiadas; y además infieren que, a mayor motivación laboral a los colaboradores de una institución pública, habrá mayor compromiso organizacional por parte de los colaboradores, y ello se sostiene mediante la prueba R Pearson de 0.485, y el mismo que fue significativo.

Por otro lado, Camacho y Zúñiga (2018), plasmaron como objetivo general conocer la relación entre el nivel de conocimiento y actitud hacia la seguridad en salud ocupacional, la muestra de su estudio se conformó por 156 empleados de la empresa Sider Perú; y emplearon un método investigación descriptivo – correlacional y de corte transversal. Las investigadoras concluyeron que existe una proporción significativa de trabajadores de la empresa Sider Perú con actitud menos positiva hacia la seguridad en salud ocupacional (55.8%), y el 44.2% con actitud más positiva; y además que la relación existente entre las variables de estudio es positiva y moderada (R Pearson=0.43; Sig. E.= 0.011).

De igual manera Espada (2017), propuso como objetivo determinar la relación existente entre la salud ocupacional y el desempeño organizacional, y en tanto en el método investigación utilizado fue el hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y transversal, y con un nivel descriptivo - correlacional. La población de estudio se conformó por 200 empleados de dicho centro comercial y de los cuales mediante un muestreo aleatorio simple se determinó que 132 empleados conformaron la muestra, a quienes se les llego aplicar la encuesta para recolectar los datos para luego ser procesados. La autora concluyó que existe una correlación positiva alta y directamente proporcional entre las variables estudio, ello se deduce a partir del estadístico de correlación de Rho Spearman, el cual arrojo un coeficiente de 0.876** y una significancia hallada de 0.000.

De los mencionados trabajos previos analizados se puede inferir que ya sea en entidades públicas o privadas, la prevención de la seguridad y salud es un factor relevante que se relaciona e incide en el compromiso y desempeño laboral, y justamente esta consecuencia es un valor competitivo para las organizaciones. Para lograr una compresión sobre las variables de estudio se llegó a relacionar cada una con una teoría dentro de los márgenes de la administración, así como también diversos conceptos sobre cada una de ellas y su relevancia en las organizaciones.

Al respecto, para la variable gestión de salud ocupacional se orienta en la teoría de sistemas, la cual es una rama perteneciente a la teoría general de sistemas concebida por Bertalanffy (1950), quien critica la óptica del hombre hacia el mundo por dividirla en diferentes áreas (física, química, biología y entre otras)

para su compresión, y que en su lugar debe ser estudiado globalmente con todas sus interdependencias. Además, esta teoría general sistemas busca integrar la ciencias naturales y sociales, también busca desarrollar principios unificadores entre las distintas ciencias para enfocarse en alcanzar el objetivo de unidad en la ciencia (Citado en Chiavenato, 2019). Por otro lado, esta teoría sistema se divide por su naturaleza como cerrado o abierto, en relación a este último, de acuerdo con Chiavenato (2019) afirma que las organizaciones forman una clase de sistemas sociales; por lo cual, constituyen una clase sistema abierto, pues estas mantienen propiedades de interacción de entrada y salida con su entorno para garantizar un aprendizaje y adaptabilidad. En tal sentido, una organización se puede definir como un sistema abierto al entorno, con el cual intercambia elementos e información y del cual recibe la influencia que condiciona su actividad, comportamiento y resultados. Por ello, englobar la teoría de sistemas específicamente a la naturaleza abierta es viable aplicarlo en las organizaciones, pues recordando que son creadas por el hombre y su interacción es con su entorno (proveedores, clientes, competencia, sindicatos y otros agentes externos), lo que se puede inferir que la gestión de la salud como parte de un proceso dentro de las organizaciones que le permite tomar decisiones en la búsqueda de soluciones y minimizar errores (calidad, medio ambiente, prevención, seguridad y salud en los riesgos laborales) para salvaguardar su existencia con aprendizaje y adaptabilidad.

En tanto a la definición de la variable se encuentra la perspectiva de Torres, Guataquí y Niño (2018), quienes sostuvieron que la base del desarrollo de un sistema de gestión de la salud ocupacional recae en el ciclo de Deming, dado que es un sistema de gestión que se apoya en la planificación, el hacer, la verificación y el actuar, lo cual lleva aquí la gestión de la salud ocupacional sea un proceso dinámico y sobre todo concentrado en apuntar a la mejora continua.

Para Butrón (2018), la gestión de la salud ocupacional tiene como fin la promoción, la prevención y el control de la salud del colaborador, empleando medidas de protección ante peligros y riesgo laborales, y que son asignados en un determino sitio de trabajo bajo condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo con aptitud de producción y seguridad en su ambiente de trabajo.

Por otro lado, Cortés (2015) hizo referencia que la gestión de salud ocupacional parte de un proceso lógico, que se da por etapas y se orienta en la

mejora continua, además tiene como fin prevenir y controlar potenciales riesgos que afecten las condiciones de trabajo.

Ante ello, Gil (2018) hizo hincapié que la aplicación eficiente de la gestión de la salud ocupacional tiene beneficios hacia las organizaciones, pues se tendrá una percepción de un ambiente de trabajo saludable, en donde los principales participantes (trabajadores y empleadores) apunta a la colaboración conjunta de la mejora continua para la protección de la seguridad y salud, y a su vez conjugando con la sostenibilidad de su centro laboral.

En síntesis, a lo citado por los diversos autores, las ventajas para una organización respecto a gestión de la salud ocupacional son trabajadores motivados, sanos y satisfechos que están comprometidos con su empresa. Así mismo, los empleados llegaran a sentirse orgullosos de su organización y generan un clima laboral en armonía, además externamente la sociedad tendrá una perspectiva positiva hacia la organización y ello gracias a una imagen corporativa promovida por los trabajadores, los clientes y hasta proveedores.

En tanto, para la compresión de la variable compromiso laboral, se encuentra la teoría tridimensional; y en donde, Uribe (2016), menciono a sus fundadores de dicha teoría Allen y Meyer (1991), quienes indicaron que el compromiso laboral se centran en tres componentes diferenciados de estados psicológicos, los cuales llegan ser compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo; y estos pueden existir al mismo tiempo y a su vez pueden a variar en diferentes intensidades, esta modelo de tres factores surge de la consideración aspectos relevantes para el empleado como de la organización, aspectos de socialización, prácticas de gestión, así como condiciones entorno, sus roles en la empresa y sus experiencias laborales.

En ese contexto, se revisó la literatura sobre la variable compromiso laboral donde se llegó encontrar posturas como la de Littlewood y Uribe (2018), quienes lo refieren como el activo más relevante que brindan los colaboradores a una empresa, y además sostiene que los empleados que llegan entablar un fuerte lazo con su organización muestran lealtad en momentos de crisis, además producen sentido de pertenencia y bienestar que en conjunto llega ser una satisfacción personal.

Tomando en consideración lo sostenido anteriormente, en donde el compromiso laboral se entiende como un grado de participación de un trabajador hacia su empresa y los valores de esta; existe ciertas tendencias y fenómenos que influyen en el compromiso laboral de los empleados, como lo menciona además Silva (2018), estos niveles de participación que mantiene un colaborador se ve influido por una variante gama de factores como los intereses de la empresa, el liderazgo percibido, la reputación de la empresa y la propia cultura de esta.

En concordancia a lo anterior Rubió (2016), indica que parte del empleado entorno a su grado de identificación psicológica con su empresa, lo cual lo conlleva a integrarse y creer en los valores y metas implantas por la empresa, además de manifestar un esfuerzo superior que beneficie a la organización y su deseo de permanencia en ella.

Por otro lado, Robbins y Judge (2017), lo proponen como la identificación del empleado hacia una organización en específica, donde acepta y comparte las metas de ella; y sobre todo desea su pertenencia en su organización.

Como lo afirma Chiavenato (2017) es una representación de adhesión intrínseca de los colaboradores hacia la organización, en términos sencillos representan colocarse la camiseta de la empresa y esto permite reducir considerablemente el absentismo de los trabajadores.

Por ello, se entiende al compromiso laboral de manera homogénea como la disponibilidad de los colaboradores para el cumplimiento de sus actividades encomendadas, como también que tengan toda la predisposición de alcanzar los objetivos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El desarrollo del estudio se situó en un tipo de investigación aplicada, donde Niño (2019) lo explica como estudios que pretenden buscar solución practicas al problema de la investigación, mediante la aplicación de la ciencia. En tanto, el diseño que se empleo fue no experimental, dado que no se buscó alterar las variables a estudiar, por ello Hernández y Mendoza (2018) la definen como el estudio donde no se manipulan adredemente las variables que se pretenden investigar y además los eventos ya han sucedido, se caracteriza por observar el fenómeno en su ambiente natural para posteriormente ser analizado. Dentro del método no experimental se clasifican en transversal y longitudinales, en el presente estudio se llegó aplicar el trasversal, como lo explica Martínez (2018), se caracteriza por realizar la recolección de datos en un periodo único, ya que tiene como fin identificar la variable, describirla y analizarla su interrelación o incidencia en un momento en específico. Respecto el nivel de estudio en un primer momento fue descriptivo donde según Pimienta, De la Orden y Estrada (2018) lo explican como investigaciones que tienen como objetivo identificar fenómenos importantes y sus variables, para ello recurre a la observación sistemática del fenómeno y sus características tal como ocurren en realidad; en tanto un segundo momento fue un nivel explicativo, donde Maldonado (2018) lo explican como aquellos estudios dirigidos a buscar origines y causas de los fenómenos, como lo indican su propio nombre su interés radica en explicar por qué ocurre un determino fenómeno, bajo qué condiciones se da y como es que se llegan a relacionar las variables. Este nivel de estudio se le considera como más estructuradas y además proporcionan un sentido de entendimiento frente a un fenómeno.

3.2. Variables y operacionalización

El eje central de la investigación radico en la compresión de la variable independiente Gestión de la salud ocupacional y de la variable dependiente compromiso laboral, para ello se pretendió medir cada una de ellas según su naturaleza, llegando a la operacionalización de la misma, que es materializarlo en una matriz (Ver Anexo 02), la cual permitió la medición de ambas variables y determinar el grado de afectación que tiene una sobre la otra.

Variable independiente Gestión de Salud ocupacional (Y): Cifuentes, A. y Cifuentes, O. (2017), sostienen que es aquella disciplina que engloba la prevención de lesiones y enfermedades que son consecuentes de las condiciones laborales; y así como también de las políticas preventivas de protección y promoción de la salud hacia los colaboradores; y en donde, el fin es mejorar las condiciones laborales y minimizar los riesgos y peligros que puedan afectar la integridad de seguridad y salud en el trabajador.

Dimensión Políticas preventivas: Al respecto, Barrera (2015) sostiene que las políticas preventivas consisten en acciones de la organización que están encaminadas en sensibilizar y promocionar la seguridad de los involucrados en la organización desde empleados hasta sus contratistas y subcontratistas, estas políticas están estipuladas en directrices, capacitaciones, en abastecimiento de equipos y materiales que concuerden con el cuidado de la salud del personal y asimismo la evaluación periódica del estado salud del colaborador, estas políticas están construidas por quien hagas las veces de los directivos en la organización mediante directrices y metas alcanzar en referencia de la seguridad ocupacional.

Sensibilización de la seguridad y salud: Paredes (2018), la concientización y sensibilización en términos seguridad laboral contempla la participación en todos los niveles de la organización, desde los colaboradores hasta directivos.

Lineamientos: Robbins y Coulter (2018), la comprenden como aquellas que determina el lineamiento de ciertas actividades mediante guías o directivas de manera estándar y son acatadas por los colaboradores de la organización.

Capacitaciones: Cifuentes, A. y Cifuentes, O. (2017), menciona que el empleador y/o contratante debe planificar y desarrollar programas que proporcionen conocimientos para identificar los peligros y controlar los riesgos que estén enmarcados en el ámbito laboral, a fin de prevenir accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Abastecimiento equipos y materiales: Para Cifuentes, A. y Cifuentes, O. (2017), todo aquellos equipos, herramientas, maquinarias y materiales deben ser diseñados, instalados, y mantenidos en óptimas condiciones de tal manera que se

eviten posibles causas de accidente y enfermedades en el colaborador al realizar sus actividades laborales.

Evaluación salud: Como lo sustento Butrón (2019) es aquel examen que tiene como finalidad de monitorear la exposición de factores de riesgo que tienen incidencia temporales o permanentes en la salud del colaborador, consecuentemente de las funciones que ejecute en su centro laboral.

Dimensión Condiciones de trabajo: Por otro lado, Ania et al. (2016) determinan que las condiciones de trabajo deben ser justas y a su vez permitir desarrollar las actividades de los trabajadores con dignidad, además estas condiciones se caracterizan porque influyen de modo relevante en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador; estas condiciones se agrupan en un conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno físico y organizativo en el que realiza (condiciones ambientales) y así como tipos de contratos, horarios, tamaño de la empresa, etc.

Condiciones ambientales: Para Cifuentes, A. y Cifuentes, O. (2018), son aquellos elementos o factores o agentes que inciden relevantemente en la generación de riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, como pueden llegar a ser la infraestructura del ambiente laboral, maquinas, equipos, útiles de trabajo, agentes físicos químicos y biológicos presentes en el trabajo, el procedimiento de los elementos antes mencionados y los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Condiciones contractuales: Como lo sustenta Valdés (2019), es el acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador, donde se determina las actividades laborales del personal (horarios y funciones), la subordinación y la retribución por su trabajo.

Dimensión Riesgo y peligro: De acuerdo con Henao (2017), es una probable ocurrencia de un escenario que mantiene características negativas, desde una óptima de la salud ocupacional se refiere a la posibilidad de que un colaborador sufra un cierto daño producto de un material de trabajo en sus distintas formas; esta manifestación puede ser de diferente tipos, pero en la naturaleza del presente estudio se concentrara en los riesgos originados por agentes biológicos, y en tanto,

el segundo denomino como peligro según García (2018) lo define como todo aquel elemento que puede tener la posibilidad de producir una lesión o enfermedad, así como también la manipulación incorrecta e insegura de algún material de trabajo que involucre la integridad de salud del colaborador.

Riesgo por agentes biológicos: Henao (2017) lo define como los derivados por el contacto o exposición con seres vivos y de las sustancias que le pertenezcan al mismo (hongos, bastecerías, virus, parásitos y entre otros), que están presente en el puesto de trabajo y son susceptibles de generar efectos negativos en la salud del colaborador (infecciones, alergias o enfermedades).

Orden y limpieza: Pérez (2019), proponen que los accidentes laborales en la forma de golpes o caídas son originados mayormente por mantener un ambiente desordenado o sucio, como materiales colocados fuera de su lugar de almacenamientos, material que se desecha en lugares donde no corresponde y entre otros generan un factor de riesgo en la seguridad y salud de los empleados.

Variable dependiente Compromiso laboral (Y): Griffin, Phililips y Gully (2020) lo comprenden como el grado de identificación de los colaboradores hacia su organización, compartiendo las metas de las mismas y anhelando mantener su permanencia en ella; por lo cual, existen tres formas (compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo) en la cual se puede medir el compromiso de un colaborador hacia su organización; además, estas pueden llegar a existir simultáneamente y manifestarse de diferente intensidad.

Dimensión compromiso afectivo: Griffin et al. (2020), mencionan que el primer componente denominado compromiso afectivo es el apego emocional y positivo que manifiesta el colaborador hacia su empresa y sobre todo sintiéndose identificación e involucrándose hacia los valores y metas de esta.

Identificación con la organización: Como lo menciona Víctor (2019), la identidad es comprendida como aquella en que los miembros de organización sienten, perciben y piensan sobre su empresa, y esta hace que se distingue de otras organizaciones, creando un carácter único de los empleados y un sentimiento de pertenencia, además se puede representar como un atributo compuesto del alma (valores y creencias).

Involucramiento con la organización: De acuerdo con Robbins y Coulter (2018) es un término que se relaciona con el personal y se manifiesta cuando los mismos se conectan con su centro laboral, lo cual genera una sensación de satisfacción y entusiasmos con su trabajo.

Dimensión compromiso normativo: Como lo sostiene Griffin et al. (2020), al igual que la anterior dimensión abarca aspecto emocional, pero es un sentimiento de obligación de permanecer en la empresa por razones de lealtad, ética o moral, que responde de manera reciproca hacia la organización como consecuencia de beneficios recibidos.

Lealtad con la organización: Para Parra y Múller (2018), es un valor organizacional muy demandado y escaseado, que engloba al colaborador desde su actitud de profundo compromiso con la organización, y esta se manifiesta con las cosas que están dispuesto a renunciar, o actos a cometer y/o hacer un sacrificio por el bien de la empresa,

Sentido de reciprocidad: De acuerdo con Caldas (2018), es la percepción de los empleados quienes esperan una remuneración, ganancia o resultado de la organización, y estas sean proporcionales a las inversiones que realizan. Cuando existe una deficiencia por parte de la organización se genera unos probables escenarios negativos en el trabajo, como pueden llegar hacer el abandono, insatisfacción laboral, un nivel pobre compromiso y absentismo.

Dimensión compromiso continuo: Como lo sustenta también Griffin et al. (2020), se caracteriza porque demande el mínimo esfuerzo por los empleados y su permanencia o retiro de la organización es consecuencia un valor remunerativo que se percibe por permanecer en una organización en comparación de dejarla.

Percepción de alternativas: Chiavenato (2020), lo refiero como la percepción de los empleados respecto a los beneficios obtenido por su permanencia en la organización.

Remuneración: Como lo propone Chiavenato (2020), constituye como todo valor monetario que percibe el colaborador por el cumplimiento de su labor en la organización.

3.3. Método de investigación

Durante el desarrollo del presente se consideró el método hipotético deductivo, que de acuerdo con Bernal (2016) es un procedimiento que inicia con la aseveración de la calidad de hipótesis para buscar ser refutadas o falseadas, que permitan decir de ellas conclusiones contratados con los hechos.

3.4. Población

En consideración a la población de estudio, Maldonado (2018) lo menciona como aquella que comprende al conjunto total de elementos (personas, animales, objetos o elementos) que se pretende investigar; por lo cual, para el presente estudio se consideró a los 151 empleados que laboran en las áreas de atención Covid-19, del Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres, durante el periodo del 2020.

En ese sentido, al identificar la cantidad de la población y considerando los recursos como también el tiempo que tienen a su alcance el investigador, se consideró prudente realizar una muestra, donde Niño (2019) lo explica que es una porción representativa de una determinada población, que mantiene fielmente las cualidades, propiedades y/o características propias de la población a investigar.

Para lograrlo y mantener una alta confianza en la representación, se emplea lo tradicionalmente denominado muestreo. Al respecto se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, donde según Mías (2018) es también denominado como muestreo simple al azar y este consiste en realizar un sorteo dentro de la población, donde cada uno de los sujetos que lo conforma tiene la misma probabilidad de ser elegidos para constituir la muestra del estudio y con ello evitar algún tipo de preferencia o deseos del investigador. Por lo cual se logró aplicar el muestreo simple al azar, dando se obtuvo un cálculo de 109 colaboradores del Hospital Cayetano Heredia (Ver Anexo 08).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para el presente estudio fue la encuesta donde Martínez (2018) lo explica como una técnica que permita saber que ocurre, lo que está pensando o lo que saben las personas sobre un tema determinado y además es considerada como efectiva para obtener información representativa de un

fenómeno que se manifieste en una población. Por otro lado, el instrumento empleado fue el cuestionario, donde según Pimienta et al. (2018) son aquellos que particularmente contienen un grupo de preguntas organizadas para obtener información acerca del fenómeno del estudio. En tal sentido, en la presente investigación se realizó la elaboración de un cuestionario conformado por 27 ítems, que permitieron medir las variables de estudio (Ver Anexo 07).

En el presente estudio se decidió emplear la validez por juicio de experto, que conforme a Hernández y Mendoza (2018) consiste en el grado en que realmente mide las variables a estudiar, de acuerdo opinión de expertos en el tema a investigar. En ese sentido, se evaluó el cuestionario por 03 expertos, que tiene trayectoria y conocimientos amplios sobre las variables de estudio (Ver Anexo 03).

Con el fin de cumplir con el criterio de confiabilidad se decidió emplear el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, que de acuerdo con Maldonado (2018) este coeficiente requiere una sola aplicación del instrumento de medición y genera valores que oscilan en un rango entre 0 y 1 (Ver Anexo 04). Al respecto, al realizar la prueba piloto del instrumento a 30 personas para hallar el valor de confiabilidad, se encontró una fiabilidad de 0.920 para los 15 ítems de la variable gestión de salud ocupacional y 0.909 para los 12 ítems de variable compromiso laboral, dando así una confiabilidad perfecta al cuestionario (Ver Anexo 05).

3.6. Procedimientos

El proceso de recolección de datos se ejecuta en un momento único, previa coordinación que se realizó el investigador, donde redacto una solicitud de permiso a las autoridades competentes del hospital a estudiar, mencionando el título de la investigación, lo que se pretenden realizar con el estudio y quienes lo realizaran (Ver Anexo 11), para posteriormente la entidad emita una respuesta mediante un documento formal que acepte dicha solicitud (Ver Anexo 12). La ejecución del instrumento se realizará sin manipular alguna de las variables y además envista de la coyuntura del Covid-19 y sobre lo particularidad del mero estudio, los investigadores consideran prudente evitar la aglomeración de personas, y por ello, se realizó la aplicación del instrumento de manera digital; lo cual con apoyo del Google Forms se pudo recolectar la información, de tal manera que se cuidó la

integridad y salud de los participantes e investigador. Al término de la recolección se ordenó y tabulo en una hoja de Microsoft Excel para su respectivo análisis.

3.7. Métodos de análisis de datos

Se llegó a procesar los datos recolectados mediante el programa estadístico SPSS versión 25, para obtener la estadística descriptiva y la estadística inferencial, siendo la primera de ellas para comprender el comportamiento de las variables a partir de las respuestas propiciadas por los encuestados, lo cual se reflejó en tablas de frecuencias y gráficos de barras; en tanto la segunda permitió comprobar las hipótesis previamente planteadas a través de la prueba estadística de resumen de modelo, el cual preciso el grado de afectación de la variable independiente sobre la dependiente.

3.8. Aspectos éticos

Se resalta que el presente estudio es original y pertenece en su totalidad de manera intelectual al investigador, además mantendrá la veracidad de los datos recolectados sin realizar algún tipo de manipulación y se mantuvo en reserva la identificación de los participantes que conformaron la muestra del estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Variable independiente: Gestión de salud ocupacional

Tabla 1. Distribución porcentual de la variable gestión de salud ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2.8	2.8	2.8
	En desacuerdo	41	37.6	37.6	40.4
	Indiferente	24	22.0	22.0	62.4
	De acuerdo	39	35.8	35.8	98.2
	Totalmente de acuerdo	2	1.8	1.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

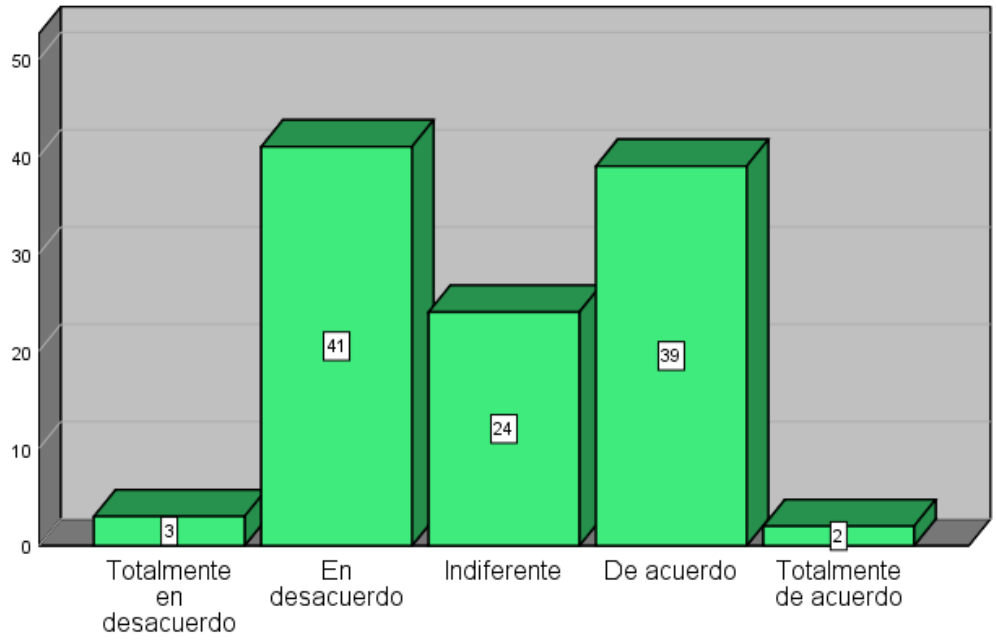

Figura 1. Frecuencia de la variable gestión de salud ocupacional (Agrupada)

Interpretación: Como se llega evidenciar en la Tabla 1 y Figura 1, una 37.6% equivalente a 41 empleados encuestados percibieron estar en desacuerdo con la gestión de la salud ocupacional, en tanto un 35.8% que representa a 39 de los empleados encuestados considero estar de acuerdo con dicha gestión, así mismo un 22.0% equivalente a 24 trabajadores afirmo ser indiferente ante la gestión del centro hospitalario, un 2.8% manifestó estar de totalmente en desacuerdo, y un 1.8% que representan a 3 de los encuestados consideró estar totalmente en desacuerdo con la actual gestión de salud ocupacional del Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres.

Dimensión: Políticas preventivas

Tabla 2. Distribución porcentual de la dimensión políticas preventivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	5.5	5.5	5.5
	En desacuerdo	34	31.2	31.2	36.7
	Indiferente	33	30.3	30.3	67.0
	De acuerdo	36	33.0	33.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

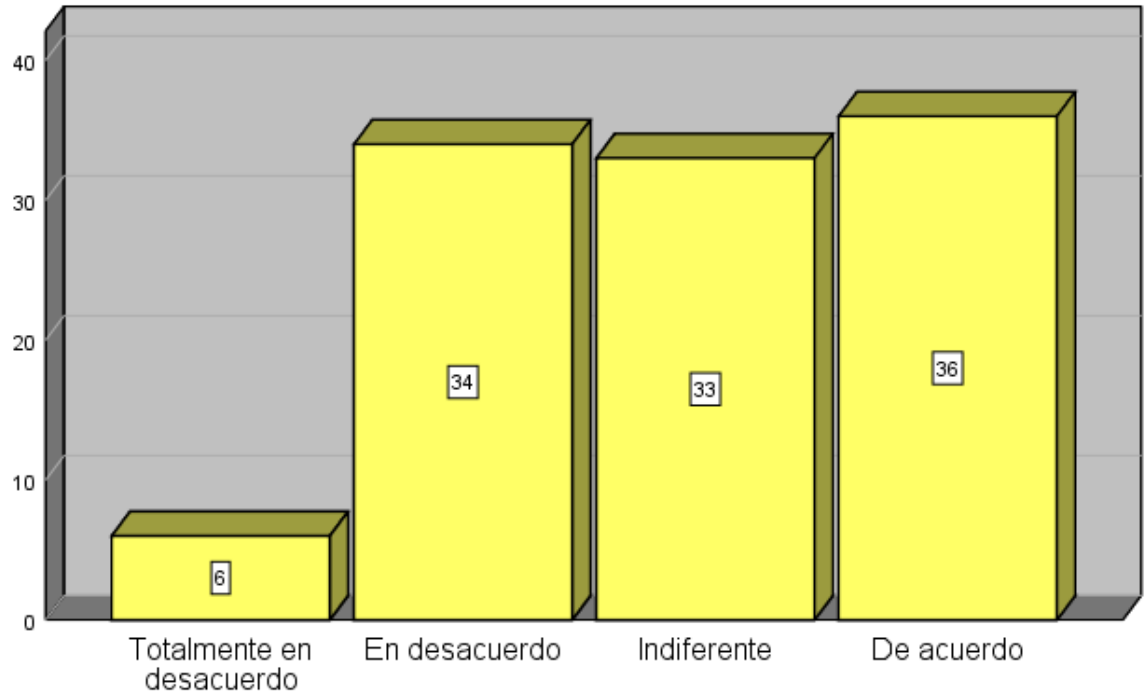

Figura 2. Frecuencia de la dimensión políticas preventivas (Agrupada)

Interpretación: Como se llega evidenciar en la Tabla 2 y Figura 2, una mayoría de 33.0% equivalente a 36 empleados manifestó estar de acuerdo con las políticas preventivas, en tanto un 31.2% que representa a 34 de los empleados encuestados considero estar en desacuerdo ante las políticas preventivas, así mismo un 30.3% equivalente a 30 trabajadores afirma sentirse indiferente ante las políticas preventivas en su centro de trabajo y una minoría de 5.5% de los encuestados considero estar totalmente en desacuerdo con las políticas preventivas del Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres.

Dimensión: Condiciones de trabajo

Tabla 3. Distribución porcentual de la dimensión condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	34	31.2	31.2	31.2
	En desacuerdo	14	12.8	12.8	44.0
	Indiferente	24	22.0	22.0	66.1
	De acuerdo	30	27.5	27.5	93.6
	Totalmente de acuerdo	7	6.4	6.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

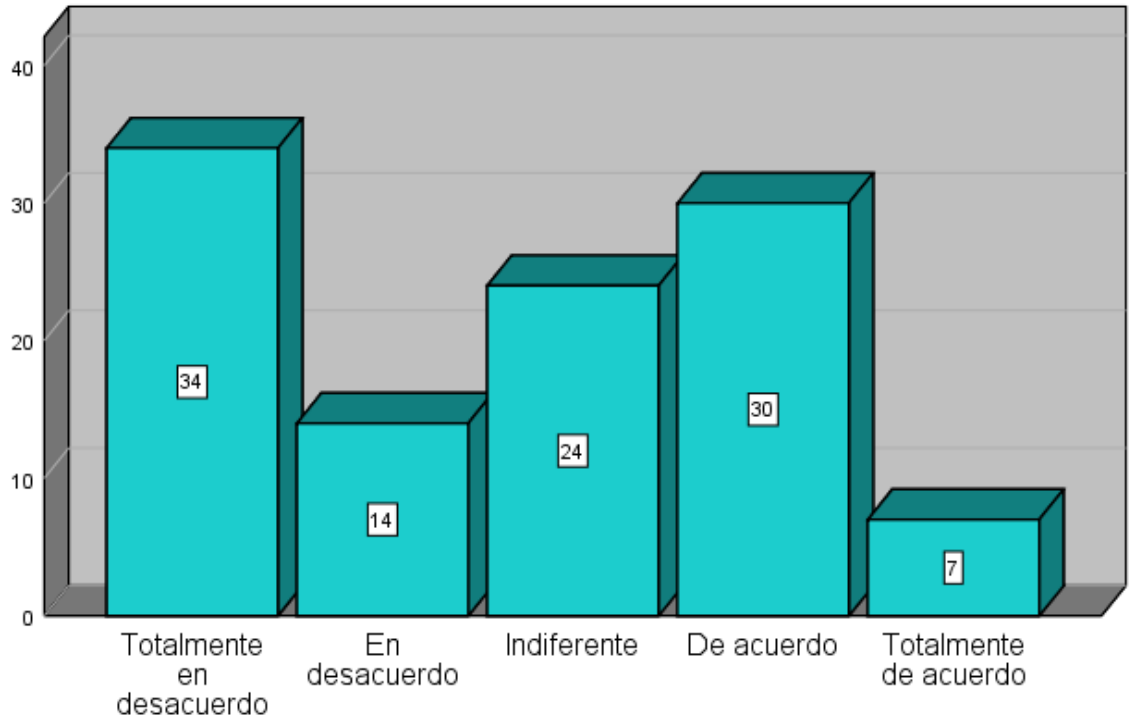

Figura 3. Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo (Agrupada)

Interpretación: Como se llega evidenciar en la Tabla 3 y Figura 3, una mayoría de 31.2% equivalente a 34 empleados manifestó estar totalmente en desacuerdo con las condiciones de trabajo, en tanto un 27.5% que representa a 30 de los empleados encuestados considero estar en de acuerdo con las condiciones de trabajo, así mismo un 22.0% equivalente a 24 trabajadores afirma sentirse indiferente ante las condiciones de trabajo en su centro de trabajo, en tanto un 12.8% considera estar en desacuerdo y una minoría de 6.4% de los encuestados considero estar totalmente de acuerdo con las condiciones de trabajo del Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres.

Dimensión: Riesgo y peligro

Tabla 4. Distribución porcentual de la dimensión riesgo y peligro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	17.4	17.4	17.4
	En desacuerdo	28	25.7	25.7	43.1
	Indiferente	25	22.9	22.9	66.1
	De acuerdo	25	22.9	22.9	89.0
	Totalmente de acuerdo	12	11.0	11.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

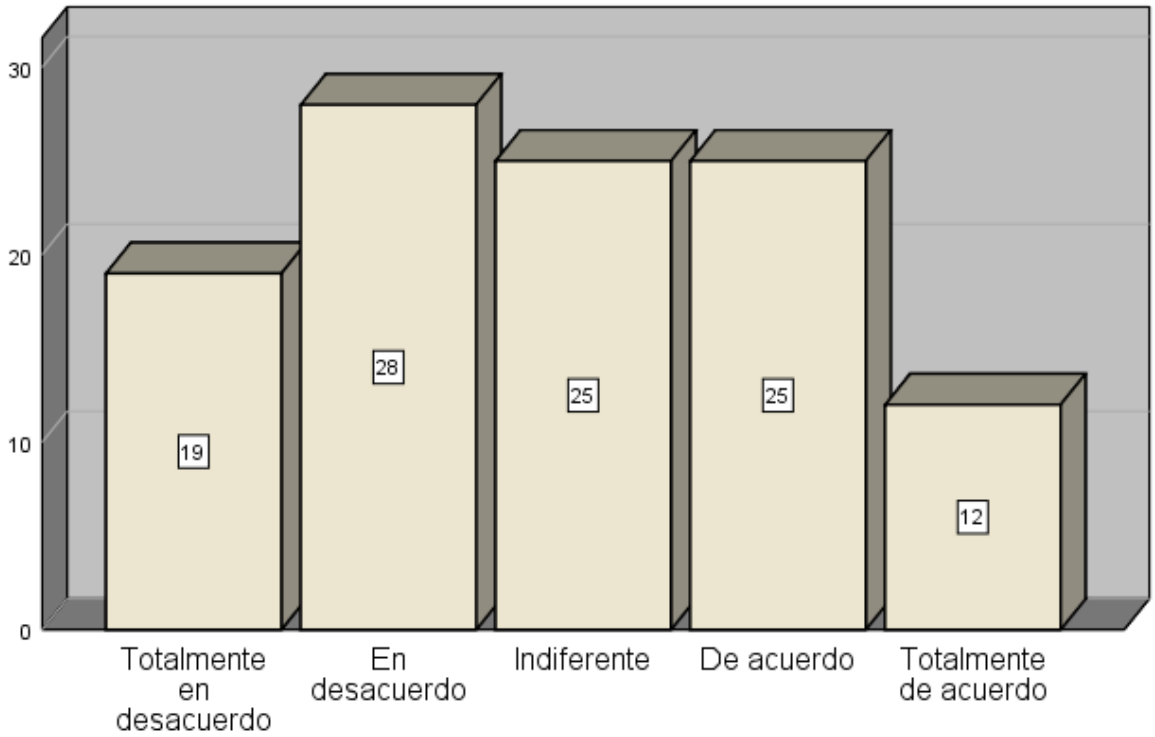

Figura 4. Frecuencia de la dimensión riesgo y peligro (Agrupada)

Interpretación: Como se llega evidenciar en la Tabla 4 y Figura 4, una mayoría de 25.7% equivalente a 28 empleados manifestó estar en desacuerdo con las gestión ante el riesgo y peligro en su centro laboral, en tanto un 22.9% que representa a 25 de los encuestados indico ser indiferente e igual que un 22.9% manifestó considero estar de acuerdo, por otro lado un 17.4% afirmo estar totalmente en desacuerdo y una minoría de 11.0% de los encuestados considero estar totalmente de acuerdo con las gestión de riesgo y peligro realizadas en el Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres.

Variable independiente: Compromiso laboral

Tabla 5. Distribución porcentual de la variable compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	0.9	0.9	0.9
	En desacuerdo	44	40.4	40.4	41.3
	Indiferente	33	30.3	30.3	71.6
	De acuerdo	30	27.5	27.5	99.1
	Totalmente de acuerdo	1	0.9	0.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

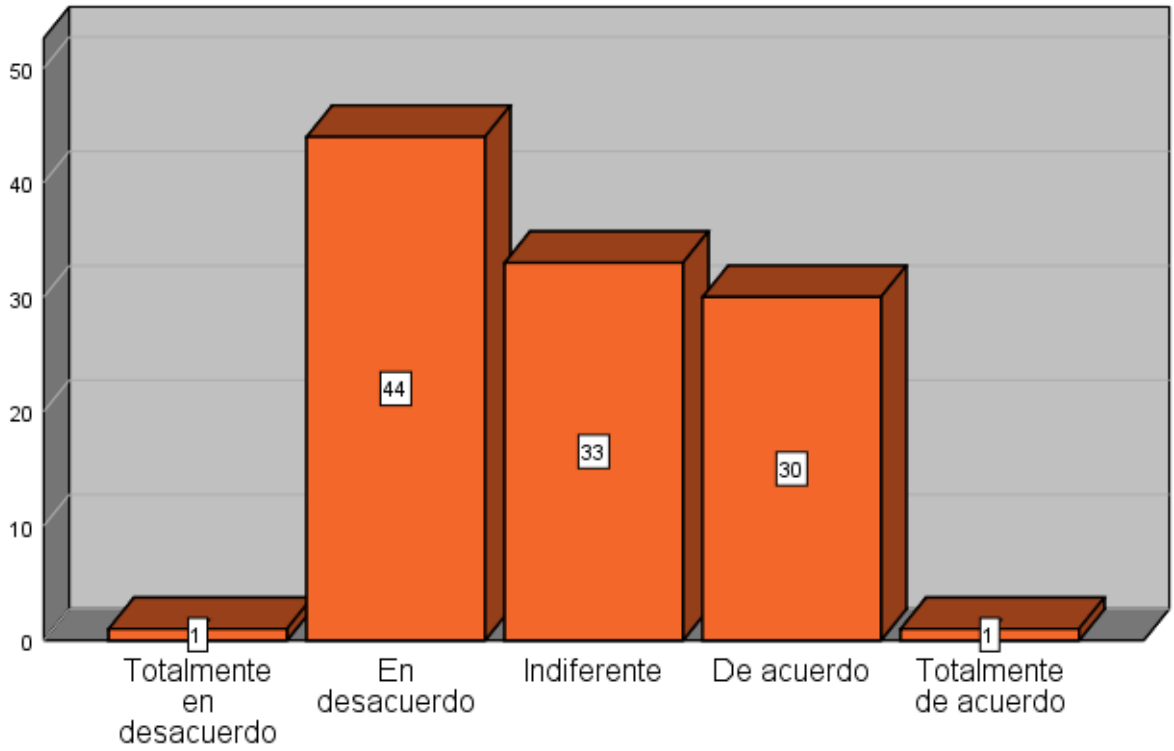

Figura 5. Frecuencia de la variable compromiso laboral (Agrupada)

Interpretación: Como se llega evidenciar en la Tabla 5 y Figura 5, una mayoría de 40.4% equivalente a 44 empleados manifestó estar en desacuerdo con el compromiso laboral, en tanto un 30.3% que representa a 33 de los empleados encuestados considero ser indiferente ante el compromiso laboral, así mismo un 27.5% equivalente a 30 trabajadores afirma estar de acuerdo con el compromiso laboral ante su centro de trabajo, un 0.9% manifestó estar de totalmente en desacuerdo y de igual forma un 0.9% de los encuestados considero estar

totalmente en desacuerdo con su compromiso laboral hacia el Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres.

Dimensión: Compromiso afectivo

Tabla 6. Distribución porcentual de la dimensión compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	16.5	16.5	16.5
	En desacuerdo	39	35.8	35.8	52.3
	Indiferente	23	21.1	21.1	73.4
	De acuerdo	25	22.9	22.9	96.3
	Totalmente de acuerdo	4	3.7	3.7	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

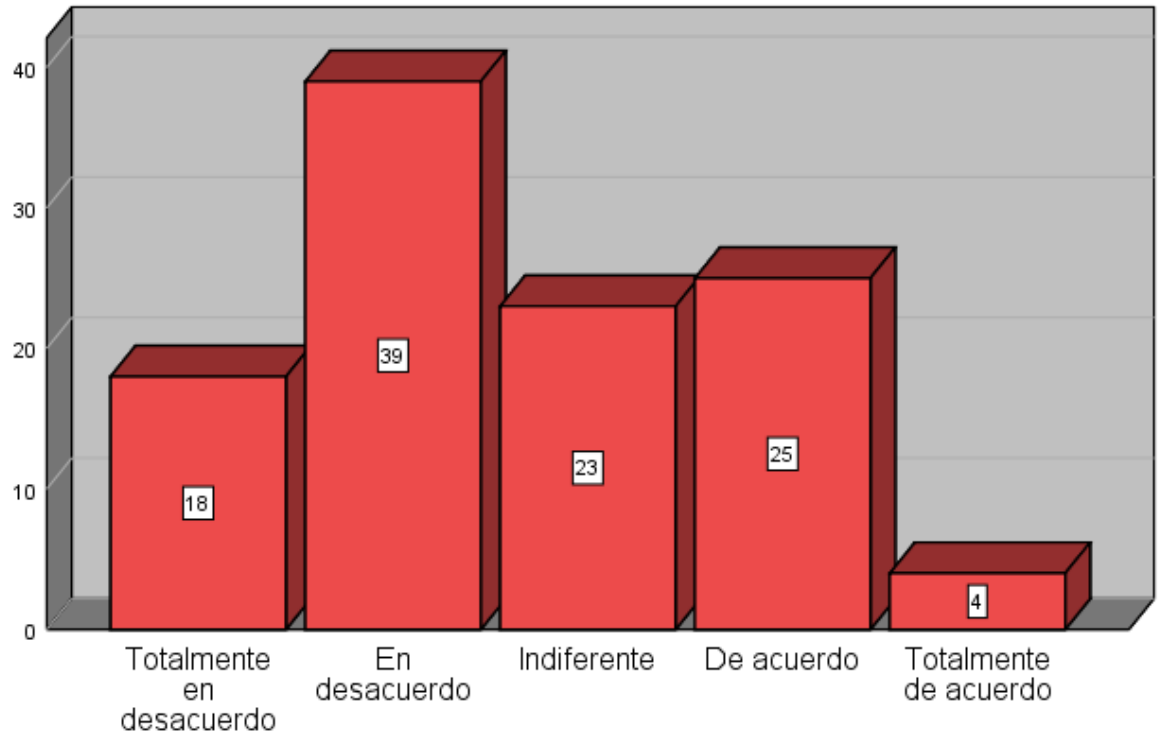

Figura 6. Frecuencia de la dimensión compromiso afectivo (Agrupada)

Interpretación: Como se llega evidenciar en la Tabla 6 y Figura 6, una mayoría de 35.8% equivalente a 39 empleados manifestó estar en desacuerdo con el compromiso normativo hacia su centro de labores, en tanto un 22.9% que representa a 25 de los encuestados indico estar de acuerdo, 21.1% considero estar indiferente, por otro lado 16.5% equivalente a 18 encuestados indico estar totalmente en desacuerdo con el compromiso afectivo y una minoría de 3.7% de

los encuestados considero estar totalmente de acuerdo con su compromiso afectivo hacia el Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres.

Dimensión: Compromiso continuo

Tabla 7. Distribución porcentual de la dimensión compromiso continuo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2.8	2.8	2.8
	En desacuerdo	23	21.1	21.1	23.9
	Indiferente	53	48.6	48.6	72.5
	De acuerdo	28	25.7	25.7	98.2
	Totalmente de acuerdo	2	1.8	1.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

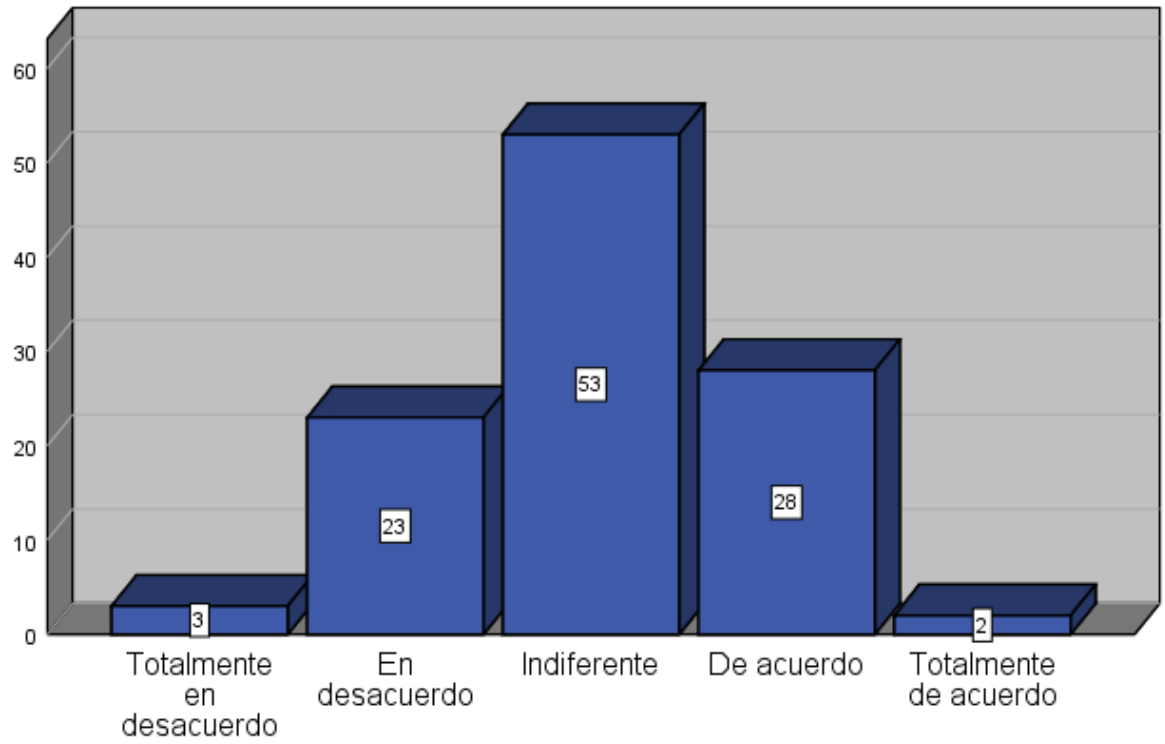

Figura 7. Frecuencia de la dimensión compromiso continuo (Agrupada)

Interpretación: Como se llega evidenciar en la Tabla 7 y Figura 7, una mayoría de 48.6% equivalente a 53 empleados manifestó ser indiferente ante el compromiso continuo, en tanto un 25.7% que representa a 28 de los encuestados indico estar de acuerdo, 21.1% de los empleados manifestó estar en desacuerdo, por otro lado un 2.8% equivalente a 3 encuestados indico estar totalmente en desacuerdo con el compromiso continuo y una minoría de 1.8% de los encuestados considero estar

totalmente en de acuerdo con el compromiso continuo hacia el Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres.

Dimensión: Compromiso normativo

Tabla 8. Distribución porcentual de la dimensión compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.8	1.8	1.8
	En desacuerdo	27	24.8	24.8	26.6
	Indiferente	42	38.5	38.5	65.1
	De acuerdo	23	21.1	21.1	86.2
	Totalmente de acuerdo	15	13.8	13.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

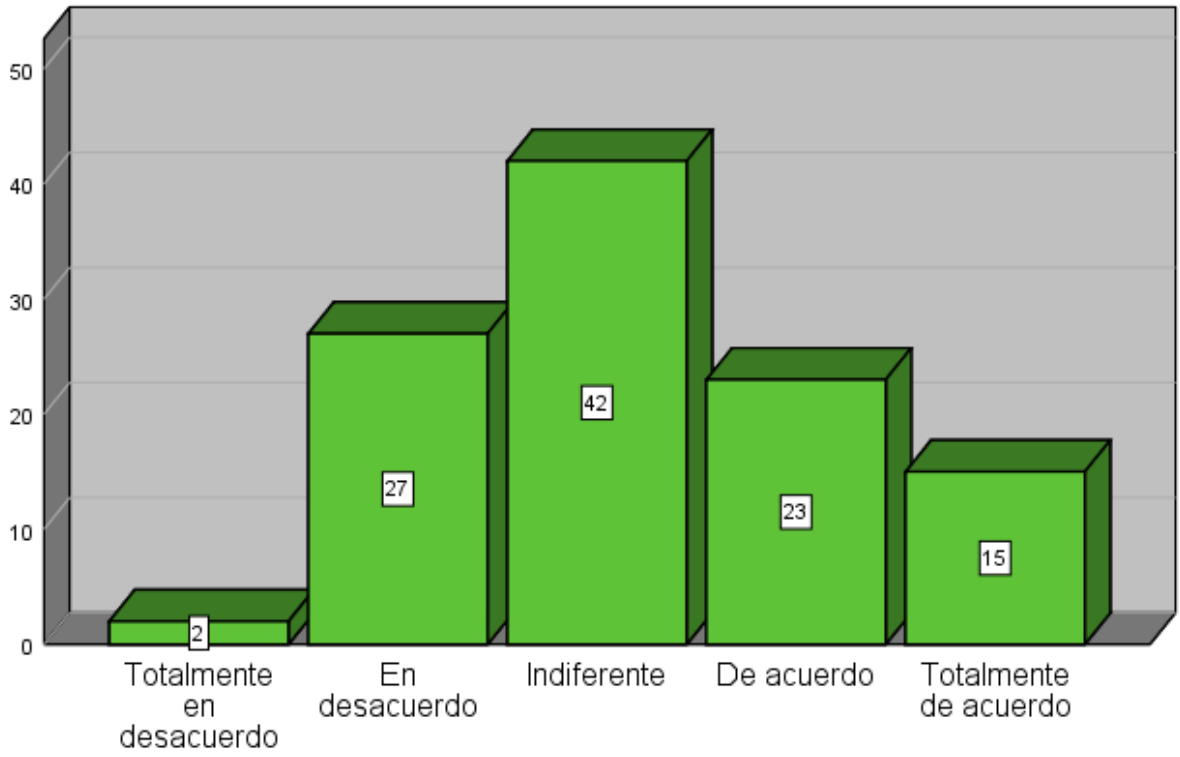

Figura 8. Frecuencia de la dimensión compromiso normativo (Agrupada)

Interpretación: Como se llega evidenciar en la Tabla 8 y Figura 8, una mayoría de 38.5% equivalente a 42 empleados manifestó estar indiferente ante el compromiso normativo, en tanto un 24.8% que representa a 27 de los encuestados indico estar en desacuerdo, 21.1% de los empleados manifestó estar de acuerdo, por otro lado un 13.8% equivalente a 15 encuestados indico estar totalmente de acuerdo con el compromiso normativo y una minoría de 1.8% de los encuestados considero estar

totalmente en desacuerdo con el compromiso normativo hacia el Hospital Cayetano Heredia, ubicado en el distrito de San Martín de Porres.

Análisis inferencial

Para corroborar las hipótesis planteadas en el capítulo 1 del presente estudio, se empleó el estadístico de coeficiente de correlación de Rho Spearman a fin de comprobar en un primera instancia la existencia de una relación entre las variables indagadas, en tanto para medir el grado de afectación que tiene la variable independiente sobre la dependiente se realizó la prueba estadística de Resumen de modelo (R cuadrado) y finalmente con estadístico de Coeficiente se pudo plasmar una ecuación lineal para determinar numéricamente la afectación del compromiso laboral en términos de la gestión de salud ocupacional.

Tabla 9. Rangos del coeficiente de Rho Spearman

Rango	Interpretación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,70 a – 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0.40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández (2018)

Tabla 10. Porcentaje Estandarizado

Porcentaje	Tendencia
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% -60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Fuente: Rivero (2005)

Prueba de hipótesis general

H0: No existe influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

H1: Existe influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Consideraciones de significancia

Sig. A= 0,05; Z = 1.96; Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión:

Se rechaza Hipótesis nula cuando: Sig. Encontrada < Sig. Asumida (0.05)

Se acepta Hipótesis nula cuando: Sig. Encontrada > Sig. Asumida (0.05)

Tabla 11. Correlación de la hipótesis general

			Gestión de salud ocupacional (Agrupada)	Compromiso laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de salud ocupacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,734**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	109	109
	Compromiso laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,734**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	109	109

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Interpretación: Según lo observado en la Tabla 11, se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.734**, además de una significancia encontrada menor a la significancia asumida del presente estudio (0.000 < 0.05) y considerando los rangos de la Tabla 9 se puede inferir que la gestión de salud ocupacional y el compromiso laboral tienen un grado de correlación positiva muy fuerte, de acuerdo a los 109 empleados encuestados del Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 12. Determinación de influencia para hipótesis general

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,720[a]	0.519	0.514	0.746	0.519	115.337	1	107	0.000

a. Predictores: (Constante), Gestión de salud ocupacional (Agrupada)

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Tabla 13. Prueba ANOVA para la hipótesis general

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	64.192	1	64.192	115.337	,000[b]
	Residuo	59.551	107	0.557		
	Total	123.743	108			

a. Variable dependiente: Compromiso laboral (Agrupada)
b. Predictores: (Constante), Gestión de salud ocupacional (Agrupada)

Interpretación: Observando la Tabla 12 se evidencia que el R cuadrado es equivalente a 0.519, además de considerar lo establecido en la Tabla 10 sobre porcentaje estandarizado, se llega a inferir que la variable dependiente compromiso laboral tiene una tendencia moderada en cambiar en un 51.9% por acción de la variable independiente gestión de salud ocupacional, y este es el nivel significancia al 0.000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual es equivalente a la hipótesis general de estudio y esta menciona que si existe influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 14. Coeficientes de la hipótesis general

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	0.995	0.224		4.442	0.000
	Gestión de salud ocupacional (Agrupada)	0.666	0.062	0.720	10.740	0.000

a. Variable dependiente: Compromiso laboral (Agrupada)

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

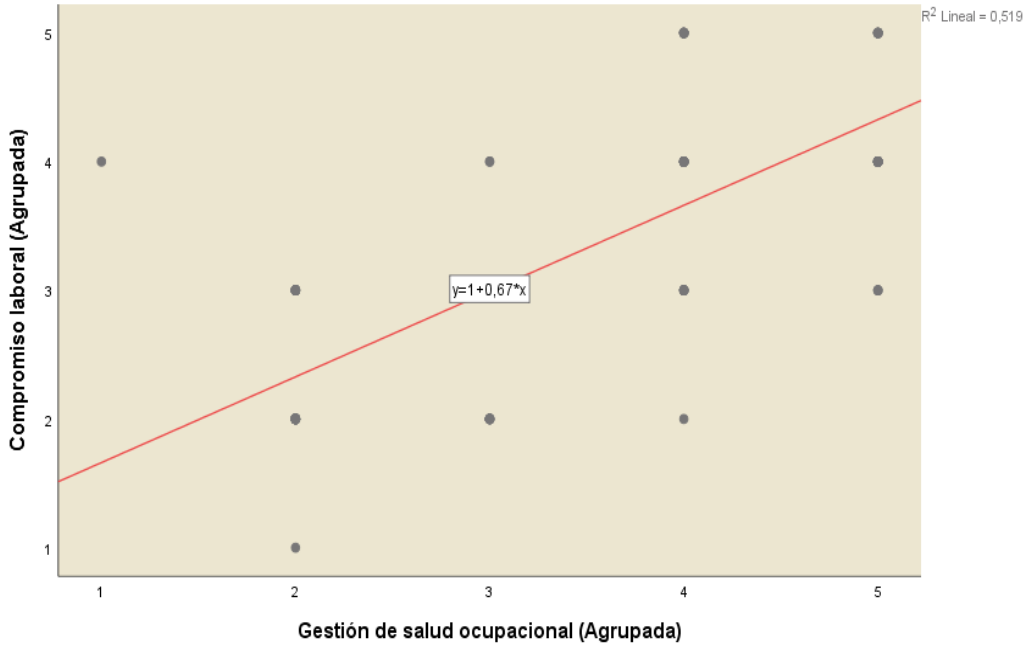

Figura 9. Regresión lineal para la hipótesis general (Agrupada)

$$\boldsymbol{Y = \beta o + \beta 1\ (X)}$$

Dónde:

Y = VD = Compromiso laboral

X = VI = $\boldsymbol{X}$= Gestión de salud ocupacional

$\boldsymbol{\beta}$o = 0.995

$\boldsymbol{\beta}$1 = 0.666

Compromiso laboral = 0.995 + 0.666 (Gestión de salud ocupacional)

Interpretación: En la Tabla 14 y Figura 9, el $\boldsymbol{\beta o}$ = 0.995 representa el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, el coeficiente de regresión $\boldsymbol{\beta 1}$= 0.666 da entender que el número de unidades que aumentara la variable compromiso laboral por cada unidad que aumente la variable gestión de salud ocupacional, y el coeficiente estandarizado Beta afirma que, la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.720. Los valores de la significancia encontrada son de 0.000, lo cual al ser menores al nivel de significancia de investigación 0.05, se afirma con un 95% de confianza que la gestión de salud ocupacional influye significativamente en el compromiso laboral de los empleados, ante un escenario del Covid-19, del Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe influencia de la gestión de salud ocupacional sobre el compromiso afectivo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

H1: Existe influencia de la gestión de salud ocupacional sobre el compromiso afectivo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Consideraciones de significancia

Sig. A= 0,05; Z = 1.96; Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión:

Se rechaza Hipótesis nula cuando: Sig. Encontrada < Sig. Asumida (0.05)

Se aprueba Hipótesis nula cuando: Sig. Encontrada > Sig. Asumida (0.05)

Tabla 15. Correlación para la hipótesis especifica 1

			Gestión de salud ocupacional (Agrupada)	Compromiso afectivo (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de salud ocupacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,708**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	109	109
	Compromiso afectivo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,708**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	109	109

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Interpretación: Según lo observado en la Tabla 15, se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.708**, además de una significancia encontrada menor a la significancia asumida del presente estudio (0.000 < 0.05) y considerando los rangos de la Tabla 9 se puede inferir que la gestión de salud ocupacional y el compromiso afectivo tienen un grado de correlación positiva muy fuerte, de acuerdo a los 109 empleados encuestados del Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 16. Determinación de influencia para la hipótesis especifica 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,686[a]	0.471	0.466	0.799	0.471	95.134	1	107	0.000

a. Predictores: (Constante), Gestión de salud ocupacional (Agrupada)

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Tabla 17. Prueba ANOVA para la hipótesis especifica 1

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	60.683	1	60.683	95.134	,000[b]
	Residuo	68.253	107	0.638		
	Total	128.936	108			

a. Variable dependiente: Compromiso afectivo (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Gestión de salud ocupacional (Agrupada)

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Interpretación: Observando la Tabla 16 se evidencia que el R cuadrado es equivalente a 0.471, además de considerar lo establecido en la Tabla 10 sobre porcentaje estandarizado, se llega a inferir que el compromiso afectivo tiene una tendencia moderada en cambiar en un 47.1% por acción de la variable independiente gestión de salud ocupacional, y este es significativo al 0.000; por lo

tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual es equivalente a la hipótesis especifica 1 de estudio y esta menciona que si existe influencia de la gestión de salud ocupacional sobre el compromiso afectivo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe influencia de la gestión de salud ocupacional sobre el compromiso continuo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

H1: Existe influencia de la gestión de salud ocupacional sobre el compromiso continuo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Consideraciones de significancia

Sig. A= 0,05; Z = 1.96; Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión:

Se rechaza Hipótesis nula cuando: Sig. Encontrada < Sig. Asumida (0.05)

Se aprueba Hipótesis nula cuando: Sig. Encontrada > Sig. Asumida (0.05)

Tabla 18. Correlación para la hipótesis especifica 2

			Gestión de salud ocupacional (Agrupada)	Compromiso continuo (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de salud ocupacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,541**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	109	109
	Compromiso continuo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,541**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	109	109

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Interpretación: Según lo observado en la Tabla 18, se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.541**, además de una significancia encontrada menor a la significancia asumida del presente estudio (0.000 < 0.05) y considerando los rangos de la Tabla 9 se puede inferir que la gestión de salud ocupacional y el compromiso continuo tienen un grado de correlación positiva moderada, de acuerdo a los 109 empleados encuestados del Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 19. Determinación de Influencia para la hipótesis especifica 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,528[a]	0.279	0.273	0.875	0.279	41.461	1	107	0.000

a. Predictores: (Constante), Gestión de salud ocupacional (Agrupada)

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Tabla 20. Prueba ANOVA para la hipótesis especifica 2

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	31.714	1	31.714	41.461	,000[b]
	Residuo	81.846	107	0.765		
	Total	113.560	108			

a. Variable dependiente: Compromiso continuo (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Gestión de salud ocupacional (Agrupada)

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Interpretación: Observando la Tabla 19 se evidencia que el R cuadrado es equivalente a 0.279, además de considerar lo establecido en la Tabla 10 sobre porcentaje estandarizado, se llega a inferir que el compromiso continuo tiene una tendencia baja en cambiar en un 27.9% por acción de la variable independiente gestión de salud ocupacional, y este es significativo al 0.000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual es equivalente a la hipótesis especifica 2 de estudio y esta menciona que si existe influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso continuo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe influencia de la gestión de salud ocupacional sobre el compromiso normativo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

H1: Existe influencia de la gestión de salud ocupacional sobre el compromiso normativo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Consideraciones de significancia

Sig. A= 0,05; Z = 1.96; Nivel de confianza: 95%

Regla de decisión:

Se rechaza Hipótesis nula cuando: Sig. Encontrada < Sig. Asumida (0.05)

Se aprueba Hipótesis nula cuando: Sig. Encontrada > Sig. Asumida (0.05)

Tabla 21. Correlación para la hipótesis especifica 3

			Gestión de salud ocupacional (Agrupada)	Compromiso normativo (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de salud ocupacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,479**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	109	109
	Compromiso normativo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,479**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	109	109

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Interpretación: Según lo observado en la Tabla 21, se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.479**, además de una significancia encontrada menor a la significancia asumida del presente estudio (0.000 < 0.05) y considerando los rangos de la Tabla 9 se puede inferir que la gestión de salud ocupacional y el compromiso normativo tienen un grado de correlación positiva moderada, de acuerdo a los 109 empleados encuestados del Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 22. Determinación de Influencia para la hipótesis especifica 3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,488[a]	0.238	0.231	0.770	0.238	33.403	1	107	0.000

a. Predictores: (Constante), Gestión de salud ocupacional (Agrupada)

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Tabla 23. Prueba ANOVA para la hipótesis especifica 3

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19.779	1	19.779	33.403	,000[b]
	Residuo	63.359	107	0.592		
	Total	83.138	108			

a. Variable dependiente: Compromiso normativo (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Gestión de salud ocupacional (Agrupada)

Fuente: De acuerdo a los 109 encuestados.

Interpretación: Observando la Tabla 23 se evidencia que el R cuadrado es equivalente a 0.238, además de considerar lo establecido en la Tabla 10 sobre

porcentaje estandarizado, se llega a inferir que el compromiso normativo tiene una tendencia baja en cambiar en un 23.8% por acción de la variable independiente gestión de salud ocupacional, y este es nivel de significancia al 0.000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual es equivalente a la hipótesis especifica 3 de estudio y esta menciona que si existe influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso normativo, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se basó en las teorías enfocadas a las variables gestión de salud ocupacional y compromiso laboral, donde tuvo como objetivo general explicar la influencia de la gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020. Por lo cual se formuló como hipótesis general, que existe influencia significativa de la gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19 en el Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020. Además, de acuerdo a los resultados descriptivos obtenidos durante el proceso de la investigación, se obtuvo que un 41% de los encuestados considero estar en desacuerdo respecto a la gestión de salud ocupacional y en tanto el compromiso laboral se halló que un 40.4% estuvo en desacuerdo. Respecto al análisis inferencial se demostró una influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente; ello explicado por el estadístico de R cuadrado equivalente a +0.519, además se halló que el compromiso afectivo tiene una tendencia moderada en cambiar en un 47.1% por acción de la variable independiente gestión de salud ocupacional; respecto la dimensión compromiso continuo tiene una tendencia baja en cambiar en un 27.9% por razones de la variable independiente y en tanto la dimensión compromiso normativo se evidencia que la variable gestión de salud ocupacional influye en un 23.8%. Estos porcentajes de influencia probablemente tendrían razón debido a las deficientes políticas preventivas, como también las condiciones laborales, los riesgos y peligros percibidos por los colaboradores en su trabajo ante la coyuntura del Covid-19. Los aspectos metodológicos considerandos en el presente estudio contribuyeron en demostrar que existe influencia de la gestión de salud ocupacional sobre el compromiso laboral de los colaboradores ante la coyuntura del Covid-19 en el Hospital Cayetano Heredia, del distrito de San Martín de Porres; en donde, a través de una ecuación lineal se demuestra que existe un aporte de 66.6% de la variable independiente para que se produzca la variación en el compromiso laboral.

En concordancia a lo anterior, se encontró similitudes con la tesis denominada *The organisational commitment of financial planners in South Africa* de Paterson (2017) realizada en Sudáfrica, donde busco determinar la influencia de los factores laborales relacionados con la organización en el compromiso afectivo, normativo y de continuidad de los empleados de una entidad financiera. Su estudio utilizo una

muestra no probabilística que ascendió a 231 empleados, quienes respondieron un cuestionario para la recolección de datos, los cuales al ser procesados y analizados se demostró influencias significativas respecto al factor seguridad laboral en el compromiso afectivo (R^2 = 0.15), en el compromiso normativo (R^2 = 0,31) y en el compromiso de continuidad (R^2 = 0,69). Lo anteriormente expuesto permite inferir que en una muestra de colaboradores sudafricanos se percibe mayor influencia de la seguridad laboral en el compromiso de continuidad, pues probablemente existe mayores beneficios remunerativos al trabajar en una financiera sudafricana y además de menores riesgos que involucren su seguridad al realizar sus labores, en comparación a la del presente estudio, donde los encuestados valoran más el compromiso afectivo relacionado a la gestión de salud ocupacional, pues sus labores de identifican más con la solidaridad y satisfacción que algún tipo de beneficio remunerativo.

El estudio de Miller (2016) denominado *Are Resilient Principals More Committed to Their Work?: A Quantitative Study of Resilience and Work Commitment Among Principals in Pennsylvania*, el estudio se planteó como objetivo principal determinar las influencia de la resiliencia en los tres componentes del compromiso laboral. El investigador considero una muestra de 357 directivos de una escuela pública de Pensilvania a quienes llego encuestar con un formulario virtual de apoyo de Google Forms, lo cual tiene una coincidencia con lo realizado en el presente estudio, pero difiriendo en el perfil de la muestra. Se concluyo de su investigación que la resiliencia afecta positivamente en cada componente del compromiso laboral (Normativo, R^2=0.81; Continuo, R^2=0.69; y Afectivo, R^2=0.27). En ese sentido, se infiere que existe mayor influencia de la resiliencia en el compromiso normativo de las escuelas públicas estadunidense, debido a que los directivos norteamericanos valoren más su obligación moral y deber como gestores educativos de los ciudadanos del mañana. Por lo cual lo anteriormente mencionado tiene similitud con el presente estudio, donde la perspectiva del compromiso normativos de los colaboradores del Hospital Cayetano Heredia son variantes en un 23.8% por motivos de la gestión de salud ocupacional (R^2=0.238), lo cual probablemente se daba a que los empleados del hospital peruano valoren más la lealtad y el sentido de reciprocidad, pues consideran que sus labores tienen un mayor impacto considerable ante la sociedad y lo cual sería idóneo que en futuras

investigaciones se considere la resiliencia de los colaboradores en términos de gestión de salud ocupacional y cómo influye en su compromiso laboral.

En consideración a la investigación de Gómez (2017) titulada *El nivel de compromiso de los trabajadores y el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional aplicada la empresa Hochschild Mining, Pallancata 2017*, se desarrolló en el departamento de Ayacucho de Perú, donde tuvieron como objetivo principal la relación entre el compromiso de los trabajadores y el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en una empresa minera. Su investigación se da en un contexto problemático donde los colaboradores reciben los implementos de seguridad necesarios para sus realizar sus labores, sin embargo, ellos no utilizan adecuadamente los materiales otorgados por la empresa y/o en su defecto tiene una mala manipulación de los mismos. Además, su estudio conto con 92 colaboradores relacionados a las profesiones técnicas administrativas y operativas. La investigadora comprobó su hipótesis de estudio al realizar la prueba correlacional de Rho Spearman, donde hallo un coeficiente de +0.392, corroborando que existe relación positiva débil entre el nivel de compromiso y la seguridad salud ocupacional de los colaboradores en una empresa minera. Por lo expuesto anteriormente, se evidencia que su estudio considero un nivel de investigación correlacional y en tanto la presente investigación fue explicativa, lo cual hasta un cierto punto existe similitudes, debido que el nivel explicativo analiza causas y efectos de la relación entre variables, es decir es un análisis de conocimiento más profundo. Sin embargo, en el presente también se consideró en un primer momento el nivel de correlación entre la gestión de salud ocupacional y el compromiso laboral, donde se demostró que existe una relación positiva muy fuerte entre ambas variables (Rho Spearman = 0.734 y Sig. E.= 0.000). De tal manera que existe mayor relación en un centro hospitalario de la capital que en una empresa minera en el departamento de Ayacucho, lo cual probablemente se deba a que una organización hospitalaria se valorar más los elementos de bioseguridad que involucra la gestión de la salud ocupacional y como inciden en su compromiso laboral, que en aquellos colaboradores que realizan funciones en una organización lucrativa minera.

Es necesario precisar que la muestra de estudio consideró como criterios de inclusión a todo el personal que labora en el área de Covid-19 del Hospital Cayetano Heredia del distrito de San Martin de Porres; por lo cual, al realizarse la investigación durante la pandemia del Covid-19 probablemente ocasiono que la percepción de deficiente de la gestión de salud ocupacional sea mucho más valorada que en un contexto sin pandemia, lo cual involucraría directamente en el compromiso laboral de los colaboradores. Además, la pandemia del Covid-19 ocasiono visualizar con mayor claridad las deficiencias en infraestructura, la insuficiente en cantidad de insumos médicos, la inoportuna gestión de salud ocupacional y entre otros problemas que mantienen las redes hospitalarias estales como las del Hospital Cayetano Heredia, de tal manera que sería idóneo que en futuras investigaciones se involucre a todos los colaboradores de este centro hospitalario o de otro con características similares, a fin de determinar si los resultados obtenidos en el presente estudio se mantienen en un contexto sin pandemia del Covid-19.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos trazados en la presente investigación y considerando los resultados ya comparados con otros estudios, se llegaron a las siguientes conclusiones:

6.1 De acuerdo a los resultados analizados, se llegó a corroborar la hipótesis general y específicas, afirmando que existe influencia significativa pues se obtuvo una variación del 51.9%, ya que el valor hallado para el R cuadrado fue de +0.519, por lo que existe una variación de cambio significativo que sufre la variable dependiente compromiso laboral por efectos de la variable independiente gestión de salud ocupacional. Por otro lado, los resultados de la regresión lineal determinaron que existe un aporte de 66.6% de la variable independiente para que se produzca la variación en el compromiso laboral; es decir, a medida que se dé la gestión de prevención y seguridad en la salud se evidenciara un lazo de compromiso en los colaboradores hacia los objetivos y valores del Hospital.

6.2 Respecto al objetivo específico 1, se demostró una variación de 47.1% debido a que el valor de R cuadrado fue de +0.471, de tal manera que explica la existencia de una variación de cambio significativo que sufre la dimensión compromiso efectivo por efectos de la variable independiente gestión de salud ocupacional. Así mismo los resultados de la regresión lineal demuestran un aporte de 64.8% de la variable independiente para que se produzca la variación en la dimensión compromiso afectivo, es decir una gestión de salud ocupacional incidirá en el apego emocional del colaborador hacia su institución, por consecuencia de la institución en satisfacer las necesidades y expectativas del colaborador.

6.3 Mientras que en el objetivo específico 2, se llegó demostrar una variación de 27.9% debido a un valor en el R cuadrado de +0.279, lo cual conlleva a una existencia de variación de cambio significativo que sufre la dimensión compromiso continuo por efectos de la variable independiente gestión de salud ocupacional. Así mismo en cuantos los resultados de la regresión lineal se evidencia un aporte de 46.8% de la variable independiente para que se produzca la variación en la dimensión compromiso continuo, es decir la prevención de lesiones y enfermedades productos de las condiciones laborales incidirá en desear la permanencia del colaborador en la institución.

6.4 De igual forma en el objetivo específico 3, se llegó demostrar una variación de 23.8% debido a un valor en el R cuadrado de +0.238, lo cual conlleva a una existencia de variación de cambio significativo que sufre la dimensión compromiso normativo por efectos de la variable independiente gestión de salud ocupacional. Así mismo en cuantos los resultados de la regresión lineal se evidencia un aporte de 37.0% de la variable independiente para que se produzca la variación en la dimensión compromiso normativo, es decir la gestión de salud ocupacional impactara en el deber moral de reciprocidad del colaborador hacia su institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a los directivos del Hospital Nacional Cayetano Heredia dar mayor énfasis en la gestión de salud ocupacional, enfocándose en la búsqueda de la mejora continua y en reforzar sus planes estratégicos considerando la prevención de lesiones y enfermedades de sus colaboradores, lo cual se reflejará en sus planes presupuestales para un mayor financiamiento en los requerimientos de material de seguridad y de mejores condiciones laborales, lo que consecuentemente contribuirá a un mayor compromiso laboral por parte de sus colaboradores.

Segunda: Considerando lo mencionado en la segunda conclusión, respecto al compromiso afectivo, se debe trabajar en talleres que permiten identificar al colaborador con su institución, para obtener un involucramiento más allá de un deber laboral. Por ello se debe reconocerse el esfuerzo que dan hacia la institución y destacar su talento en merito hacia sus funciones.

Tercera: De acuerdo a la tercera conclusión, respecto al compromiso continuo, se debe buscar la manera de integrar al colaborador bajo una modalidad de contrato laboral, dado que la mayoría manifestar una desconformidad con el tipo de contrato por servicios honorarios que mantiene y que estén alineadas a unas remuneraciones atractivas y en concordancia al mercado, lo cual conllevara a retener a los mejores colaboradores y disminuyendo la perdida de talento humano

Cuarta: Considerando la mencionado en la cuarta conclusión, respecto al compromiso normativo, es necesario identificar periódicamente la apreciación que tiene los colaboradores hacia la institución en términos de lealtad y reciprocidad, donde la motivación, el trabajo en equipo y el reconocimiento juegan un papel importante, en tal sentido el área de recursos humanos debe evaluar trimestralmente mediante cuestionarios dichos aspectos y con ello aplicar estrategias que refuercen su compromiso hacia la institución.

REFERENCIAS

Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education. *International Journal of Educational Management, 34*(1), 154-174. Obtenido de https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160

Alayyannur, P., Nasirul, D. y Ernawati, M. (2019). Factors related to occupational accidents at an informal metal industry. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(5),291-297. ISSN: 1315-5216. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=279/27962050032

Ania, J., Clavijo, R., Gómez, D., Gónzales, J., Junquera, C., Piña, D., & Silva, L. (2016). *Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería. Servicio de Salud de Castilla y León (SACYL)*. Madrid: CEP S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=wx0_DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Barrera, V. (2015). *Seguridad y protección ambiental en el mantenimiento de electrodomésticos* (5 ed.). Madrid: Editorial Elearning, S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=3vA-DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Basher, M., Newaz, N., Yosoff, M., & Hung, D. (2018). High commitment human resource management practices and employee service behaviour: Trust in management as mediator. *IIMB Management Review*, 30(4), 316-329. https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.006

Butrón, E. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo. 7 pasos para la implementación práctica y efectiva en prevención de riesgos laborales en SG-SST* (1 ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=8041&pg=2

Butrón, E. (2018). *Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo: paso a paso para el diseño práctico del SG-SST* (2 ed.). Bogotá: Ediciones

de la U. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=8014&pg=4

Caldas, M. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Madrid: Ministerio de Educación, cultura y deporte español. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Rn1cDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Carmona, M. (2016). El Centro de Prevención de Riesgos Laborales ayuda a más de 300 empresas. *Córdoba*. Recuperado de https://www.diariocordoba.com/noticias/cordobalocal/centro-prevencion-riesgos-laborales-ayuda-mas-300-empresas_1106173.html

Camacho, A., Zúñiga, L. (2018). *Nivel de conocimiento y actitud hacia la seguridad en salud ocupacional de los trabajadores de la Empresa Sider Perú*. Chimbote 2016 (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3212

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=5205

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10 ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=9167

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (5 ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=9350

Cifuentes, A., & Cifuentes, O. (2017). *Normas legales en Seguridad y salud en el trabajo* (2 ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=5605&pg=1

Cortés, J. (2015). *Régimen de riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo* (2 ed.). Bogotá: Legis Editores S.A. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=1903&pg=3

Espada, L. (2017). *Salud ocupacional y el desempeño organizacional en Tottus Canta Callao – Callao 2017* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de: https://hdl.handle.net/20.500.12692/8529

Silva, T. (2018). Compromiso laboral y felicidad del colaborador. *Forbes*. Recuperado de https://www.forbes.com.mx/compromiso-laboral-y-felicidad-del-colaborador/

Frontado, M., y Muñiz, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública* (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Recuperado de: http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4111

Frykman, M., Lundmark, R., von Thiele Schwarz, U., Villaume, K., & Hasson, H. (2018). Line managers' influence on employee usage of a web-based system for occupational health management. *International Journal of Workplace Health Management, 11*(4), 193-209. Obtenido de https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2017-0104

García, E. (2018). *Seguridad y salud*. Pamplona: Ediciones Paraninfo, S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=ifFIDwAAQBAJ&dq=Garc%C3%ADa,+E.+(2018).+Seguridad+y+salud.&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Gil, F. (2018). *Tratado de medicina del trabajo* (3 ed.). Barcelona: Elsevier Health Sciences. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=kO1wDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Gómez, E. (2017). El *nivel de compromiso de los trabajadores y el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional aplicada la empresa Hochschild Mining, Pallancata 2017* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de: https://hdl.handle.net/20.500.12692/40485

Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2020). *Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones* (13 ed.). Ciudad de México: Cengage Learning. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=9979

Henao, F. (2017). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud* (3 ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=5659

Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=6443

Irfan, S., & Marzuki, N. (2018). Hierarchical culture as moderator of the relationship between work motivation and work commitment. Indian Journal of Positive Psychology. *Indian Journal of Positive Psychology, 9*(1), 89-96. Obtenido de https://doi.org/10.15614/ijpp.v9i01.11749

Littlewood, H., & Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica* (1 ed.). Ciudad de México: Manual Moderno S.A. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=8779

Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social*: (1 ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=8043

Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación* (1 ed.). Ciudad de México: Cengage. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=6401

Mckeown, T., & Cochrane, R. (2017). Independent professionals and the potential for HRM innovation. *Personnel Review, 46*(7), 1414-1433. Obtenido de https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0256

Mías, C. (2018). *Metodología de investigación: estadística aplicada e instrumentos en neuropsicología* (1 ed.). Córdoba: Encuentro Grupo Editor. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=8184&pg=2

Miller, A. (2016). Are Resilient Principals More Committed to Their Work?: A Quantitative Study of Resilience and Work Commitment Among Principals in Pennsylvania. *ProQuest Dissertations and Theses*, 1-103. Obtenido de https://search.proquest.com/docview/1853920669?accountid=37408

Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación* (2 ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=9546

Obando, J., Sotolongo, M, y Villa, E. (2019). *Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. Ingeniería Industrial*, 40(2), 136-147. Epub 01 de agosto de 2019. Recuperado en 24 de septiembre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000200136&lng=es&tlng=es.

Paredes, C. (2018). *Prevención de riesgos ambientales* (1 ed.). Madrid: Editorial CEP S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=3xtIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Parra, J., & Müller, C. (2018). *9 claves para una gestión humana estratégica: Catorce expertos internacionales explican cómo alinear la gestión de personas con el negocio*. Barcelona: LID Editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=VwNNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Paterson, S (2017). *The organisational commitment of financial planners in South Africa* (Tesis de Doctorado). Universidad Nelson Mandela, Sudáfrica. Recuperado de: http://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/vital:27310?site_name=GlobalView

Pérez, G. (2019). *Seguridad y salud*. Madrid: Editorial CEP. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=d3iYDwAAQBAJ&dq=P%C3%A9rez,+G.+(2019).+Seguridad+y+salud&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Pimienta, J., De la Orden, A., & Estrada, R. (2018). *Metodología de la investigación* (1 ed.). Ciudad de México: Pearson Educación. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=7587

Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work–life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology, 35*(3), 169-183. Obtenido de https://doi.org/10.1108/JMP-03-2018-0117

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (13 ed.). Ciudad de México: Pearson. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=6951

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). Ciudad de México: Pearson. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=4915

Rubió, T. (2016). Recursos humanos: *Dirección y gestión de personas en las organizaciones* (1 ed.). Barcelona: Ediciones Octaedro. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=GgiIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Sarotar, S., & Mulej, M. (2016). Creating a healthy company by occupational health promotion as a part of social responsibility. *The international journal of systems, cybernetics and management science, 45*(2), 223-243. Obtenido de https://doi.org/10.1108/K-02-2015-0051

Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano* (1 ed.). Alicante: 3Ciencias. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&dq=silva+La+gesti%C3%B3n+y+el+desarrollo+organizacional&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Stickley, A., & Hall, K. (2017). Social enterprise: a model of recovery and social inclusion for occupational therapy practice in the UK. *Mental Health and Social Inclusion, 21*(2), 91-101. Obtenido de https://doi.org/10.1108/MHSI-01-2017-0002

Stimec, A. (2020). Lean management and occupational health: team learning as a key factor. *Journal of Workplace Learning, 32*(5), 363-375. Obtenido de https://doi.org/10.1108/JWL-08-2019-0104

Tijani, B., Jin, X., & Osei-kyei, R. (2020). A systematic review of mental stressors in the construction industry. *International Journal of Building Pathology and Adaptation, 19*(1), 35-38. Obtenido de https://doi-org.esan.idm.oclc.org/10.1108/IJBPA-02-2020-0011

Torres, A., Guataquí, S., & Niño, Y. (2018). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo: manual práctico para la implementación de los estándares mínimos* (1 ed.). Bogotá: Legis Editores S.A. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=9015&pg=3

Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad* (1 ed.). Ciudad de México: Editorial El Manual Moderno. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=4690

Valdés, G. (2019). *Derecho laboral individual* (2 ed.). Bogotá: Legis Editores S.A. Obtenido de https://www-ebooks7-24-com.esan.idm.oclc.org/?il=9966

Víctor, C. (2019). *Comunicación de crisis, redes sociales y reputación corporativa: Un estudio sobre el uso de las redes sociales como un discurso contrario a una campaña publicitaria* (1 ed.). Madrid: ESIC Editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=9GG2DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Zanardi, E (2016). *Quality of work life and organizational commitment in a retail company* (Tesis Maestría). Universidad Tecnológica Federal de Paraná, Brazil. Recuperado de: http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/1972

ANEXOS

Anexo 01

. Matriz de consistencia

"Gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020"

Pregunta	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Pregunta General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente (X) Gestión de la salud ocupacional	Diseño de investigación No experimental - Transversal
¿Cómo la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso laboral, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020?	Determinar la influencia de gestión de la salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.	La gestión de salud ocupacional influye significativamente en el compromiso laboral, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.		Nivel de investigación Descriptivo - Explicativo
				Tipo de investigación Aplicado
Preguntas Específicas	Objetivos específicos	Hipótesis especificas		Enfoque de investigación
¿Cómo la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso afectivo, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, ¿2020?	Identificar la influencia de gestión de la salud ocupacional en el compromiso afectivo, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.	La gestión de salud ocupacional influye significativamente en el compromiso afectivo, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.		Cuantitativo Técnica - Instrumento Encuesta - Cuestionario Población
¿Cómo la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso continuo, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, ¿2020?	Reconocer la influencia de gestión de la salud ocupacional en el compromiso continuo, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.	La gestión de salud ocupacional influye significativamente en el compromiso continuo ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.	Variable dependiente (Y) Compromiso laboral	Estará conformada por los 151 trabajadores que laboran en el área Covid-19 del Hospital Nacional Cayetano Heredia, del distrito de San Martín de Porres, 2020
				Muestra
¿Cómo la gestión de salud ocupacional influye en el compromiso normativo, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, ¿2020?	Determinar la influencia de gestión de la salud ocupacional en el compromiso normativo, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.	La gestión de salud ocupacional influye significativamente en el compromiso normativo, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020.		La muestra fue escogida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, el mismo que asciende a un total de 109 empleados que laboran en el área Covid-19 del Hospital Nacional Cayetano Heredia, del distrito de San Martín de Porres, 2020.

Anexo 02

Matriz de operacionalización de variables

Gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19 en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Gestión de salud ocupacional (Variable independiente - X)	Cifuentes, A. y Cifuentes, O. (2017), sostienen que es aquella disciplina que engloba la gestión de prevención de lesiones y enfermedades que son consecuentes de las condiciones laborales; y así como también de las políticas preventivas de protección y promoción de la salud hacia los colaboradores; y en donde, el fin es mejorar las condiciones laborales y minimizar los riesgos y peligros que puedan afectar la integridad de seguridad y salud en el trabajador.	Para medir la variable independiente salud ocupacional, se tomará en cuenta mediante 10 ítems, correspondiente a las dimensiones: políticas preventivas, condiciones de trabajo y riesgo y peligro.	Políticas Preventivas	Sensibilización de la seguridad y salud	1. En su centro laboral suelen realizar actividades que fomenten la importancia de la seguridad y salud ocupacional al realizar sus funciones.	CUESTIONARIO	LIKERT - ORDINAL (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
					2. Los directivos se manifiestan promoviendo actividades que buscan concientizar sobre la seguridad y salud ocupacional en su centro laboral.		
				Lineamientos	3. Conoce al detalle las directivas planteadas por su centro laboral para el cuidado de la salud frente al Covid -19.		
					4. Considera que los lineamientos para el cuidado de la salud frente al Covid -19 logran los resultados esperados.		
				Capacitaciones	5. En su centro laboral los capacitan sobre el uso adecuado de sus implementos de bioseguridad.		
					6. Considera que las capacitaciones generan un mayor conocimiento en las políticas preventivas del hospital.		
				Abastecimiento equipos y materiales	7. El hospital les brinda adecuados útiles de bioseguridad para ejecutar su trabajo.		
					8. Los equipos y materiales que se les entrega están en óptimas condiciones para cumplir con sus funciones.		
				Evaluación salud	9. En su centro laboral realizan exámenes médicos regulares para conocer su estado de salud.		
					10. Su institución realiza descarte de Covid 19 periódicamente para cuidar su salud.		
			Condiciones de trabajo	Condiciones ambientales	11. Las condiciones ambientales que le brinda su institución son las adecuadas para realizar su trabajo.		
				Condiciones contractuales	12. Se respeta el horario consignado en su contrato laboral.		
			Riesgo y peligro	Riesgo por agentes biológicos	13. Observa riesgo de contagio en su centro laboral regularmente.		
				Orden y limpieza	14. Se aplican procedimientos de limpieza diario en su centro laboral.		
					15. Se mantienen un cuidado de orden y limpieza al realizar sus labores.		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Compromiso laboral (Variable dependiente - Y)	Griffin, Phillips y Jully (2020) lo comprenden como el grado de identificación de los colaboradores hacia su organización, compartiendo las metas de las mismas y anhelando mantener su permanencia en ella; por lo cual, existen tres formas (compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo) en la cual se puede medir el compromiso de un colaborador hacia su organización; además, estas pueden llegar a existir simultáneamente y manifestarse de diferente intensidad.	Para medir la variable dependiente compromiso laboral, se tomará en cuenta mediante 06 ítems, correspondiente a las dimensiones: compromiso efectivo, compromiso normativo y compromiso continuo.	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	16. Los valores que tiene la organización complementan su calidad de ser humano.	CUESTIONARIO	LIKERT - ORDINAL 1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
					17. Cuando realiza sus funciones laborales siente una satisfacción propia		
				Involucramiento con la organización	18. Participa en actividades de confraternidad que realiza en su centro laboral.		
					19. Considera que las reuniones de trabajo le ayudan a confraternizar con sus compañeros de trabajo.		
			Compromiso normativo	Lealtad con la organización	20. Hay un reconocimiento por los objetivos alcanzados dentro de su organización.		
					21. Las motivaciones laborales que realiza el hospital le ínsita querer permanecer en su trabajo		
				Sentido de reciprocidad	22. Al sentirse valorado dentro de su trabajo ocasiona en usted un mejor rendimiento en sus labores		
					23. Es reciproco el apoyo laboral entre sus compañeros de trabajo		
			Compromiso continuo	Percepción de alternativas	24. Tiene alterativas de mejores condiciones labores dentro de su centro laboral		
					25. Aunque tenga propuestas laborales externas, siente que es correcto continuar en su actual trabajo		
				Remuneración	26. Su permanencia en su trabajo va más allá de una razón remunerativa		
					27. Los beneficios que obtiene por su permanencia en el trabajo son más relevantes que un salario mensual		

Anexo 03

Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL (X)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Políticas Preventivas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su centro laboral suelen realizar actividades que fomenten la importancia de la seguridad y salud ocupacional al realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
2	Los directivos se manifiestan promoviendo actividades que buscan concientizar sobre la seguridad y salud ocupacional en su centro laboral.	✓		✓		✓		
3	Conoce al detalle las directivas planteadas por su centro laboral para el cuidado de la salud frente al covid -19.	✓		✓		✓		
4	Considera que los lineamientos para el cuidado de la salud frente al covid -19 logran los resultados esperados.	✓		✓		✓		
5	En su centro laboral los capacitan sobre el uso adecuado de sus implementos de bioseguridad.	✓		✓		✓		
6	Considera que las capacitaciones generan un mayor conocimiento en las políticas preventivas del hospital.	✓		✓		✓		
7	El hospital les brinda adecuados útiles de bioseguridad para ejecutar su trabajo.	✓		✓		✓		
8	Los equipos y materiales que se les entrega están en óptimas condiciones para cumplir con sus funciones.	✓		✓		✓		
9	En su centro laboral realizan exámenes médicos regulares para conocer su estado de salud.	✓		✓		✓		
10	Su institución realiza descarte de covid 19 periódicamente para cuidar su salud.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las condiciones ambientales que le brinda su institución son las adecuadas para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Se respeta el horario consignado en su contrato laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Riesgo y peligro	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Observa riesgo de contagio en su centro laboral regularmente.	✓		✓		✓		
14	Se aplican procedimientos de limpieza diario en su centro laboral.	✓		✓		✓		
15	Se mantienen un cuidado de orden y limpieza al realizar sus labores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM **DNI:** 07424958

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 27 de 06 del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL (Y)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los valores que tiene la organización complementan su calidad de ser humano	✓		✓		✓		
17	Cuando realiza sus funciones laborales siente una satisfacción propia	✓		✓		✓		
18	Participa en actividades de confraternidad que realiza su centro laboral.	✓		✓		✓		
19	Considera que las reuniones de trabajo le ayudan a confraternizar con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Hay un reconocimiento por los objetivos alcanzados dentro de su organización.	✓		✓		✓		
21	Las motivaciones laborales que realiza el hospital le ínsita querer permanecer en su trabajo	✓		✓		✓		
22	Al sentirse valorado dentro de su trabajo ocasiona en usted un mejor rendimiento en sus labores	✓		✓		✓		
23	Es reciproco el apoyo laboral entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Tiene alterativas de mejores condiciones labores dentro de su centro laboral	✓		✓		✓		
25	Aunque tenga propuestas laborales externas, siente que es correcto continuar en su actual trabajo	✓		✓		✓		
26	Su permanencia en su trabajo va más allá de una razón remunerativa	✓		✓		✓		
27	Los beneficios que obtiene por su permanencia en el trabajo son más relevantes que un salario mensual	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM **DNI:** 07424958

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

LIMA, 27 de 06 del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL (X)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Políticas Preventivas	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	En su centro laboral suelen realizar actividades que fomenten la importancia de la seguridad y salud ocupacional al realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
2	Los directivos se manifiestan promoviendo actividades que buscan concientizar sobre la seguridad y salud ocupacional en su centro laboral.	✓		✓		✓		
3	Conoce al detalle las directivas planteadas por su centro laboral para el cuidado de la salud frente al covid -19.	✓		✓		✓		
4	Considera que los lineamientos para el cuidado de la salud frente al covid -19 logran los resultados esperados.	✓		✓		✓		
5	En su centro laboral los capacitan sobre el uso adecuado de sus implementos de bioseguridad.	✓		✓		✓		
6	Considera que las capacitaciones generan un mayor conocimiento en las políticas preventivas del hospital.	✓		✓		✓		
7	El hospital les brinda adecuados útiles de bioseguridad para ejecutar su trabajo.	✓		✓		✓		
8	Los equipos y materiales que se les entrega están en óptimas condiciones para cumplir con sus funciones.	✓		✓		✓		
9	En su centro laboral realizan exámenes médicos regulares para conocer su estado de salud.	✓		✓		✓		
10	Su institución realiza descarte de covid 19 periódicamente para cuidar su salud.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
11	Las condiciones ambientales que le brinda su institución son las adecuadas para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Se respeta el horario consignado en su contrato laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Riesgo y peligro	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
13	Observa riesgo de contagio en su centro laboral regularmente.	✓		✓		✓		
14	Se aplican procedimientos de limpieza diario en su centro laboral.	✓		✓		✓		
15	Se mantienen un cuidado de orden y limpieza al realizar sus labores.	✓		✓		✓		Considere: Se mantiene el cuidado de orden y ..

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg**: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA DNI: 07586867**

Especialidad del validador: Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Los Olivos, 26 de junio del 2020

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL (Y)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los valores que tiene la organización complementan su calidad de ser humano	✓		✓		✓		
17	Cuando realiza sus funciones laborales siente una satisfacción propia	✓		✓		✓		
18	Participa en actividades de confraternidad que realiza su centro laboral.	✓		✓		✓		
19	Considera que las reuniones de trabajo le ayudan a confraternizar con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Hay un reconocimiento por los objetivos alcanzados dentro de su organización.	✓		✓		✓		
21	Las motivaciones laborales que realiza el hospital le ínsita querer permanecer en su trabajo	✓		✓		✓		
22	Al sentirse valorado dentro de su trabajo ocasiona en usted un mejor rendimiento en sus labores	✓		✓		✓		
23	Es reciproco el apoyo laboral entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Tiene alterativas de mejores condiciones labores dentro de su centro laboral	✓		✓		✓		
25	Aunque tenga propuestas laborales externas, siente que es correcto continuar en su actual trabajo	✓		✓		✓		
26	Su permanencia en su trabajo va más allá de una razón remunerativa	✓		✓		✓		
27	Los beneficios que obtiene por su permanencia en el trabajo son más relevantes que un salario mensual	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg**: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA DNI: 07586867**

Especialidad del validador: Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Los Olivos, 26 de junio del 2020

Firma del Experto Informante

) DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL (X)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Políticas Preventivas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su centro laboral suelen realizar actividades que fomenten la importancia de la seguridad y salud ocupacional al realizar sus funciones.	✓		✓		✓		
2	Los directivos se manifiestan promoviendo actividades que buscan concientizar sobre la seguridad y salud ocupacional en su centro laboral.	✓		✓		✓		
3	Conoce al detalle las directivas planteadas por su centro laboral para el cuidado de la salud frente al covid -19.	✓		✓		✓		
4	Considera que los lineamientos para el cuidado de la salud frente al covid -19 logran los resultados esperados.	✓		✓		✓		
5	En su centro laboral los capacitan sobre el uso adecuado de sus implementos de bioseguridad.	✓		✓		✓		
6	Considera que las capacitaciones generan un mayor conocimiento en las políticas preventivas del hospital.	✓		✓		✓		
7	El hospital les brinda adecuados útiles de bioseguridad para ejecutar su trabajo.	✓		✓		✓		
8	Los equipos y materiales que se les entrega están en óptimas condiciones para cumplir con sus funciones.	✓		✓		✓		
9	En su centro laboral realizan exámenes médicos regulares para conocer su estado de salud.	✓		✓		✓		
10	Su institución realiza descarte de covid 19 periódicamente para cuidar su salud.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las condiciones ambientales que le brinda su institución son las adecuadas para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
12	Se respeta el horario consignado en su contrato laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Riesgo y peligro	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Observa riesgo de contagio en su centro laboral regularmente.	✓		✓		✓		
14	Se aplican procedimientos de limpieza diario en su centro laboral.	✓		✓		✓		
15	Se mantienen un cuidado de orden y limpieza al realizar sus labores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Víctor Hugo Fernández Bedoya **DNI:** 44326351

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

Víctor H. Fernández Bedoya
INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
CLAD REGUC 8[illegible]

22 de junio de 2020

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
16	Los valores que tiene la organización complementan su calidad de ser humano	✓		✓		✓		
17	Cuando realiza sus funciones laborales siente una satisfacción propia	✓		✓		✓		
18	Participa en actividades de confraternidad que realiza su centro laboral.	✓		✓		✓		
19	Considera que las reuniones de trabajo le ayudan a confraternizar con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
20	Hay un reconocimiento por los objetivos alcanzados dentro de su organización.	✓		✓		✓		
21	Las motivaciones laborales que realiza el hospital le ínsita querer permanecer en su trabajo	✓		✓		✓		
22	Al sentirse valorado dentro de su trabajo ocasiona en usted un mejor rendimiento en sus labores	✓		✓		✓		
23	Es reciproco el apoyo laboral entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso continuo	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
24	Tiene alterativas de mejores condiciones labores dentro de su centro laboral	✓		✓		✓		
25	Aunque tenga propuestas laborales externas, siente que es correcto continuar en su actual trabajo	✓		✓		✓		
26	Su permanencia en su trabajo va más allá de una razón remunerativa	✓		✓		✓		
27	Los beneficios que obtiene por su permanencia en el trabajo son más relevantes que un salario mensual	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Víctor Hugo Fernández Bedoya **DNI:** 44326351

Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

Mg. Lic. Adm. Víctor H. Fernández Bedoya
INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
CLAD REGUC

22 de junio de 2020

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 04

Rangos de la fiabilidad del Alfa Cronbach

Rangos para el valor fiabilidad

Coeficiente	Rango de fiabilidad
0.91 - 1.00	Total, o Perfecta
0.90 - 0.80	Elevada
0.79 - 0.60	Aceptable
0.59 - 0.50	Regular
0.49 - 0.40	Baja
0.39 - 0.20	Muy baja
0.19 - 0.00	Nula

Fuente: Maldonado (2018)

Anexo 05

Confiabilidad del instrumento

Variable independiente (X): Gestión de Salud ocupacional

Resumen de procesamientos de datos para los 30 encuestados en la prueba piloto

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad para los 15 ítems de la variable independiente que conforma el cuestionario, de acuerdo a la data de los 30 encuestados en la prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.920	15

Variable dependiente (Y): Compromiso laboral

Resumen de procesamientos de datos para los 30 encuestados en la prueba piloto

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido[a]	0	0.0
	Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad para los 12 ítems de la variable dependiente que conforma el cuestionario, de acuerdo a la data de los 30 encuestados en la prueba piloto.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.909	12

Anexo 06

Base de datos de la prueba piloto

PRUEBA PILOTO - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Power Pivot ¿Qué desea hacer?

AF22

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
2		Gestión de salud ocupacional (Variable independiente - X)															Compromiso laboral (Variable dependiente - Y)											
3		Políticas Preventivas										Condiciones de trabajo		Riesgo y peligro			Compromiso afectivo				Compromiso normativo				Compromiso continuo			
4		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
5	Encuestado 1	5	1	1	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
6	Encuestado 2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	2	4	2	2	1	1
7	Encuestado 3	2	1	1	1	1	1	1	2	5	3	1	1	1	1	3	3	4	2	1	2	1	2	2	2	2	4	1
8	Encuestado 4	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
9	Encuestado 5	2	1	3	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	2	3	2	3	5	3	2	1	1	2	2	1	1
10	Encuestado 6	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2	4	5	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2
11	Encuestado 7	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	4	3	3	5	3	5	1	2	2	2	2	2
12	Encuestado 8	2	3	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3	3	1	3	3	2	2	3	1	4	2	2	2	1	2	2
13	Encuestado 9	4	4	4	5	1	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
14	Encuestado 10	3	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4	5	4	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
15	Encuestado 11	5	4	4	5	1	5	3	5	1	4	5	3	4	1	1	3	3	1	1	1	2	2	4	4	4	4	5
16	Encuestado 12	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	1	4	4	5	4	4	5
17	Encuestado 13	5	1	1	5	5	4	3	1	5	1	2	5	1	5	4	4	2	4	4	4	1	2	4	5	4	4	4
18	Encuestado 14	4	1	1	5	5	3	3	4	2	5	5	2	1	1	1	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
19	Encuestado 15	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1
20	Encuestado 16	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4	3	2	2	1	2	2	1
21	Encuestado 17	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1
22	Encuestado 18	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	4	1	1	1	5	4	4	5	4	3
23	Encuestado 19	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4
24	Encuestado 20	4	3	4	5	1	5	3	4	4	1	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	Encuestado 21	5	4	2	1	1	5	1	2	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
26	Encuestado 22	3	5	3	5	1	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3
27	Encuestado 23	5	4	2	5	1	5	3	3	3	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
28	Encuestado 24	5	4	2	3	2	2	4	1	3	2	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5
29	Encuestado 25	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	1	2	2	1	4	4	3	4	3	2	2	4	2	3
30	Encuestado 26	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	3	3	5	4	2	5	4	5	4	3	3
31	Encuestado 27	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
32	Encuestado 28	3	3	4	1	1	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3
33	Encuestado 29	3	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	1	5	3	4
34	Encuestado 30	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4

Prueba Piloto

Anexo 07

Cuestionario

“Gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid-19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2020

Instrucciones: A continuación, le presentamos 27 preguntas, le solicitamos que responda de la forma más veraz posible y tenga en consideración que no existe respuesta correcta o incorrecta, marque con una (X) la alternativa que mejor exprese su punto de vista.

ÍTEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. En su centro laboral suelen realizar actividades que fomenten la importancia de la seguridad y salud ocupacional al realizar sus funciones.					
2. Los directivos se manifiestan promoviendo actividades que buscan concientizar sobre la seguridad y salud ocupacional en su centro laboral.					
3. Conoce al detalle las directivas planteadas por su centro laboral para el cuidado de la salud frente al covid -19.					
4. Considera que los lineamientos para el cuidado de la salud frente al covid -19 logran los resultados esperados.					
5. En su centro laboral los capacitan sobre el uso adecuado de sus implementos de bioseguridad.					
6. Considera que las capacitaciones generan un mayor conocimiento en las políticas preventivas del hospital.					

7. El hospital les brinda adecuados útiles de bioseguridad para ejecutar su trabajo.					
8. Los equipos y materiales que se les entrega están en óptimas condiciones para cumplir con sus funciones.					
9. En su centro laboral realizan exámenes médicos regulares para conocer su estado de salud.					
10. Su institución realiza descarte de covid 19 periódicamente para cuidar su salud.					
11. Las condiciones ambientales que le brinda su institución son las adecuadas para realizar su trabajo.					
12. Se respeta el horario consignado en su contrato laboral.					
13. Observa riesgo de contagio en su centro laboral regularmente.					
14. Se aplican procedimientos de limpieza diario en su centro laboral.					
15. Se mantienen un cuidado de orden y limpieza al realizar sus labores.					
16. Los valores que tiene la organización complementan su calidad de ser humano.					
17. Cuando realiza sus funciones laborales siente una satisfacción propia					
18. Participa en actividades de confraternidad que realiza en su centro laboral.					
19. Considera que las reuniones de trabajo le ayudan a confraternizar con sus compañeros de trabajo.					

20. Hay un reconocimiento por los objetivos alcanzados dentro de su organización.					
21. Las motivaciones laborales que realiza el hospital le ínsita querer permanecer en su trabajo					
22. Al sentirse valorado dentro de su trabajo ocasiona en usted un mejor rendimiento en sus labores					
23. Es reciproco el apoyo laboral entre sus compañeros de trabajo					
24. Tiene alterativas de mejores condiciones labores dentro de su centro laboral					
25. Aunque tenga propuestas laborales externas, siente que es correcto continuar en su actual trabajo					
26. Su permanencia en su trabajo va más allá de una razón remunerativa					
27. Los beneficios que obtiene por su permanencia en el trabajo son más relevantes que un salario mensual					

Anexo 08

Cálculo de muestra de estudio

corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php

Asesoria Economica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:
5%
Nivel de confianza:
95%
Tamaño de Poblacion:
151
Calcular

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 151

Tamaño de muestra: 109

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \left(\frac{z^2(p*q)}{N}\right)}$$

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
z= Nivel de confianza deseado
p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)
q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la poblacion

Anexo 09:

Base de datos de la muestra del estudio

*Sin titulo1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

31 : V1 51 Visible: 40 de 40 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	V1
38	2	3	1	3	5	2	5	4	1	5	4	5	4	2	4	5	4	4	3	3	3	2	2	4	2	5	3	50
39	4	1	2	1	2	5	4	5	2	4	5	1	4	4	5	2	5	4	4	2	5	5	4	2	2	3	5	49
40	4	3	2	2	2	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	1	4	56
41	1	2	1	2	4	5	4	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	1	2	5	3	50
42	4	2	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	5	60
43	2	3	3	3	4	5	4	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	4	2	1	1	5	3	35
44	3	4	4	4	5	5	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	45
45	5	3	5	5	4	4	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	5	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	38
46	3	4	3	5	4	5	5	2	2	5	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	46
47	5	3	5	5	5	4	5	1	1	1	1	2	2	2	2	4	5	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	44
48	4	5	5	3	3	4	3	2	1	1	2	2	1	4	2	1	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	5	42
49	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	3	1	1	2	2	4	1	1	2	1	4	2	1	2	4	3	3	49
50	4	5	3	4	3	5	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	5	1	1	1	4	5	40
51	2	2	2	3	1	5	4	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	5	1	1	1	4	4	5	33
52	5	4	3	4	4	3	3	1	2	1	1	2	1	3	4	2	2	1	1	1	5	2	2	1	5	4	5	41
53	3	4	1	2	2	1	5	2	2	4	1	2	2	2	1	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	5	5	34
54	3	5	5	5	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	5	5	5	37
55	5	2	5	4	4	2	3	5	3	5	4	5	5	1	1	2	3	4	4	5	5	4	4	3	2	5	4	54
56	4	1	4	2	1	2	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	1	45
57	1	2	5	4	2	4	4	5	5	1	2	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	52
58	2	3	3	4	4	5	5	4	2	2	1	1	2	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	4	5	41
59	4	5	5	4	2	4	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	3	1	1	1	1	3	4	4	1	4	36
60	2	4	4	5	4	4	4	2	4	3	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	4	5	4	44
61	3	3	5	2	2	5	4	4	2	4	5	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	2	5	2	2	2	46
62	5	5	3	3	4	4	5	2	4	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2	4	5	3	4	44
63	3	2	3	5	5	4	2	2	4	5	5	5	5	4	2	4	1	2	1	3	5	4	1	4	3	4	3	56
64	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	5	1	2	3	5	2	5	4	2	2	36
65	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	2	4	2	3	4	5	1	2	2	1	5	5	2	61
66	4	5	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	3	1	5	2	4	1	1	5	4	3	3	2	48
67	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	3	2	4	4	52
68	4	5	4	3	2	4	4	4	2	2	3	5	2	2	5	5	1	5	2	4	5	2	5	2	1	3	4	51
69	2	5	5	5	4	2	2	2	4	2	3	4	1	5	4	4	3	5	5	3	2	5	5	4	2	5	1	50
70	3	2	4	1	4	4	5	4	2	4	5	5	3	1	3	5	2	4	2	2	2	3	5	2	1	2	2	50
71	1	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	1	5	5	4	4	4	4	2	5	3	2	1	2	1	3	3	55
72	5	2	2	3	3	4	3	4	1	5	2	3	3	2	4	2	5	4	1	2	5	5	5	1	4	1	4	46
73	2	4	5	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	1	1	4	3	3	4	5	4	5	1	4	1	5	5	44
74	4	3	2	3	4	3	2	3	1	5	3	2	1	4	4	2	4	4	5	3	2	1	3	4	3	4	2	44

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESP 23:07 11/12/2020

*Sin titulo1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

31 : V1 | 51 | Visible: 40 de 40 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	V1
75	2	1	5	1	4	2	2	3	1	4	5	5	1	3	4	4	2	2	3	4	5	4	4	2	3	5	5	43
76	4	4	5	5	3	1	4	1	2	2	5	4	2	2	2	3	2	4	2	4	4	3	4	2	2	4	1	46
77	3	3	3	5	4	2	4	5	1	4	5	3	5	3	4	5	2	3	1	4	3	5	5	5	5	1	1	54
78	4	4	2	2	4	3	5	4	5	5	5	2	3	2	5	3	4	3	5	3	4	3	4	2	5	5	5	55
79	4	4	2	4	1	2	4	4	4	5	3	1	2	1	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	45
80	1	3	1	3	2	4	4	4	2	4	4	3	5	5	3	1	1	5	3	4	3	4	5	3	5	4	1	48
81	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	44
82	3	4	2	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	2	2	3	5	2	5	5	5	4	4	5	3	55
83	5	5	3	2	5	2	2	4	4	4	1	3	4	2	2	4	5	5	3	2	3	2	2	4	1	4	2	48
84	1	2	1	2	5	4	3	4	4	2	4	4	2	5	5	2	4	4	4	3	5	3	2	4	4	3	4	48
85	5	4	2	2	4	3	4	5	2	2	5	1	5	2	1	2	5	4	4	2	3	4	1	4	4	3	3	47
86	4	3	5	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	2	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	1	51
87	1	5	5	5	4	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	2	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	38
88	4	3	1	4	4	1	5	3	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	54
89	2	3	2	4	4	4	3	4	5	2	2	2	4	4	5	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	1	50
90	4	1	4	4	3	5	4	4	4	2	5	2	5	1	4	2	4	2	4	2	4	3	5	2	2	4	4	52
91	4	4	5	4	2	2	3	5	3	5	5	4	5	5	4	3	2	4	3	1	1	2	2	1	4	2	2	60
92	4	3	4	4	4	2	3	4	5	5	2	2	4	3	4	5	1	4	2	3	2	5	3	2	3	1	5	53
93	1	5	1	4	4	5	5	2	1	2	4	2	2	4	4	3	2	1	4	2	5	3	5	2	5	5	5	46
94	4	2	4	4	5	3	3	3	5	4	3	4	1	3	2	3	5	4	2	2	3	4	5	2	2	3	5	50
95	4	2	3	3	1	4	1	4	4	3	5	4	2	3	3	4	4	2	3	4	2	4	2	2	5	3	4	46
96	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	1	5	1	3	1	4	3	4	3	2	5	67
97	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	2	4	5	1	3	68
98	1	3	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	3	3	4	2	1	2	5	2	61
99	1	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	1	5	1	2	2	3	60
100	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	5	5	66
101	3	1	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	3	2	5	3	2	2	57
102	4	3	5	5	4	2	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	1	1	5	4	2	2	1	5	62
103	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	3	4	5	5	66
104	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	1	5	1	3	2	1	67
105	1	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	1	2	1	2	5	5	65
106	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	1	4	4	65
107	2	5	4	5	5	5	4	5	5	2	2	2	4	3	5	2	5	5	3	3	3	2	1	5	5	4	2	58
108	4	4	5	5	5	4	1	1	4	5	2	5	5	5	3	5	4	3	1	4	4	4	2	2	3	2	1	58
109	3	5	3	2	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	5	1	3	2	5	5	5	3	5	5	4	3	5	49
110																												
111																												

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

ESP 23:07 11/12/2020

Anexo 10

Solicitud de permiso para realizar el estudio

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 8 de junio de 2020

Dra.

Aida Cecilia Rosa Palacios Ramiréz

Hospital Cayetano Heredia

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentarnos VILLENA VELA, BELE; identificada con el DNI N° 47362766 y con código de matrícula 6700279225 Y ESCUDERO JULCA; JESUS ALBERTO identificada con el DNI N° 47198854 y con código de matrícula 6700281777 Alumnos de la Universidad Cesar Vallejo del programa PREGADO nos encuéntranos desarrollando un trabajo de investigación titulado:

Gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín Porres, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgarme el permiso, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que me permita desarrollar mi trabajo de investigación, la cual asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
M.C. HELVER ALEJANDRO CHAVEZ
DIRECTOR EJECUTIVO
OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
CMP. 29558

Anexo 11

Carta de autorización de la entidad de estudio

PERÚ Ministerio de Salud | Hospital Cayetano Heredia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año De la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA

CERTIFICA:

Que el trabajo de investigación de la REF: "Gestión de salud ocupacional en el compromiso laboral, ante el Covid19, Hospital Cayetano Heredia, San Martín Porres, 2020". Inscrito con el código 08-2020 presentado por los alumnos Jesús Alberto Escudero Julca y Bele Villena Vela; Investigadores principales ha sido revisado y **APROBADO** por el comité de ética, en sesión de la fecha 15 de junio del 2020.

Esta aprobación tendrá vigencia hasta el 15 de junio de 202. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por los menos 30 días antes de su vencimiento

Lima, 17de junio del 2020.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
M.C. HELVER ALEJANDRO CHAVEZ JIMENO
DIRECTOR EJECUTIVO
OFICINA EJECUTIVA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
CMP. 29654

www.hospitalcayetano.gob.pe

Av. Honorio N° 262
Urb. Ingeniería
San Martín de Porres
Lima 31, PERÚ
Telf.: (511) 482-0402
Fax 482-1410